



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS

#### DĖL GALIMO PRIEKABIAVIMO IR SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO

#### NACIONALINIAME TRANSPLANTACIJOS BIURE

#### PRIE SVEIKATOS APSAUGOS MINISTERIJOS

#### TYRIMO

2022-08-25 Nr. (22)SN-84)SP-54

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2022 m. gegužės 25 d. buvo gautas Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos (toliau vadinama ir – Ministerija) raštas, kuriuo persiųstas pareiškėjos (duomenys neskelbtini) (toliau – Pareiškėja) skundas dėl galimos diskriminacijos, priekabiavimo ir / ar seksualinio priekabiavimo. Remiantis pateiktu skundu, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje pradėtas tyrimas.

Skunde rašoma, kad š. m. kovo mėn. Pareiškėja įsidarbino Nacionaliniame transplantacijos biure prie Sveikatos apsaugos ministerijos (toliau – Biuras arba NTB). Nuo pat pirmos darbo savaitės Pareiškėją nustebino Biuro vadovo (duomenys neskelbtini) (toliau vadinama ir – Vadovas) elgesys su ja ir kitais darbuotojais (-omis).

Pareiškėja rašo, kad trečią jos darbo Biure dieną Vadovas atėjo į jos kabinetą, pradėjo glostyti jai rankas, prisiglaudė žandu prie jos veido, apkabino per pečius ir paklausė, ar patinka dirbti Biure. Tokie Vadovo veiksmai kartojosi ne vieną kartą. Pareiškėjos žiniomis, taip jis elgėsi su daugeliu Biure dirbančių moterų.

Skunde rašoma, kad 2022 m. kovo 17 d. Vadovas atėjo į Pareiškėjos kabinetą ir pranešė, kad ji galės įsitraukti į projektinę veiklą, vėliau nusišypsojo ir pasakė: „važiuosim savaitei dviese draugiškai į Serbiją, pasivaikščiiosim po Belgradą“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta). Pirmąsias tris darbo savaites Biure Vadovas vis klausdavo Pareiškėjos: „gal einam pietauti?“, „tai kada einam pietauti?“ „o tai vyras neleidžia?“. Kiekvieną kartą atsisakydama eiti pietauti Pareiškėja privalėjo teisintis. Pareiškėjos

teigimu, atsisakymas eiti pietų akivaizdžiai nepatikdavo Vadovui, nes tada prasidėdavo ignoravimas, familiarumas jos atžvilgiu ir daugybė pastabų dėl jos darbo.

Skunde teigiama, kad pasikartodavo ir tokie atvejai, kai Pareiškėja buvo kviečiama ateiti į Vadovo kabinetą ir atsakyti į tokius klausimus: „kur vyras dirba? Gal policijoje?“, „<...> bet vyras daugiau uždirba?“, „kuo tavo tėvai užsiima?“, „kur gyvenat?“, „nuomojat butą ar turit savo?“ Pareiškėjai pabrėžus, kad ji daug laiko praleidžia su šeima ir ruošiasi keliauti su vyru, Vadovas pasakė: „Na va, aš įsimylėjau (duomenys neskelbtini), o ji pasirodo myli savo vyrą.“ Pareiškėjos žiniomis, tokį Vadovo elgesį patyrė ir kitos darbuotojos, tiesiog bijojo apie tai garsiai kalbėti. Vadovas leisdavo sau priesti prie darbuotojos ir už diržo pritraukti moterį prie savęs.

Skunde rašoma, kad, antrą darbo dieną Pareiškėjai atėjus į Vadovo kabinetą su rašikliu, užrašų knygučiu ir telefonu, jis griežtai liepė telefono į jo kabinetą nesinešioti. Kitą dieną Pareiškėjai atėjus į Vadovo kabinetą su telefonu, ji buvo apšaukta, kad nesilaiko subordinacijos.

Vadovas bendraudamas su Pareiškėja ir kitais darbuotojais leisdavo sau išjuokti siūlomas darbo strategijas, idėjas, išvadinti jas kvailomis.

Pareiškėjos teigimu, nuo Vadovo paskyrimo, per 2,5 metų, Biure, kuriame dirba 10 darbuotojų, pasikeitė 25 darbuotojai. Pareiškėjos teigimu, darbuotojai išeina iš darbo, nes neištveria Vadovo priekabiavimo, žeminimo, kontrolės, bauginimo, destrukcijos ir nuolatinio seksualinio priekabiavimo.

Pareiškėjos žiniomis, į Ministeriją kreipėsi dar keli (-ios) Biuro darbuotojai (galimai jau buvę (-usios) darbuotojai (-os)).

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau vadinama ir – Lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 25 str., 2022 m. gegužės 27 d. kreipėsi į Pareiškėją prašydama patikslinti skundą ir nurodyti asmenis, kurie galėtų paliudyti skunde nurodytas aplinkybes.

Tą pačią dieną Pareiškėja pateikė liudytojų el. pašto adresus, kuriais galima būtų siųsti paklausimą dėl Vadovo galimo priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo lyties pagrindu. Pareiškėja Tarnybai pokalbio telefonu metu paaiškino, kad nurodyti asmenys sutiktų liudyti, jeigu būtų garantuojamas jų anonimiškumas.

Lygių galimybių kontrolierė 2022 m. birželio 3 d. rezoliuciniu sprendimu nusprendė: „Laikyti pareiškėjos (duomenys neskelbtini) nurodytų liudytojų duomenis (vardas, pavardė, pareigos, telefono numeris, el. pašto adresas) nevieša informacija.“

Tarnybos atstovė 2022 m. gegužės 30 d. kreipėsi į Liudytoją Nr. 1 (Liudytojo (-os) duomenys Tarnybai žinomi), Liudytoją Nr. 2 (Liudytojo (-os) duomenys Tarnybai žinomi), Liudytoją Nr. 3 (Liudytojo (-os) duomenys Tarnybai žinomi), Liudytoją Nr. 4 (Liudytojo (-os) duomenys Tarnybai žinomi), Nr. 5 (Liudytojo (-os) duomenys Tarnybai žinomi) (toliau kartu vadinama – Liudytojais) prašydama pateikti atsakymus į šiuos klausimus: „ar pažįstate Pareiškėją? Jei taip, kokioms aplinkybėms esant susipažinote? Ar pažįstate Vadovą? Ar jis yra (buvo) Jūsų vadovu šiuo metu? Ar Jums yra žinomos (girdėtos) skunde išdėstytos aplinkybės? Jei, taip, prašome nurodyti, kokios tiksliai ir kaip Jūs apie jas sužinojote? Ar esate turėjęs (-usi) panašių patirčių, būnant Vadovo pavaldume? Jei taip, paaiškinkite smulkiau. Taip pat nurodykite, ar kreipėtės su skundu į kompetentingą instituciją? Ar jums teko pastebėti, kad panašias patirtis būtų patyrę (-usios) kiti (-os) įstaigos darbuotojai (-os)? Ar esate girdėjęs (-usi) Pareiškėjos pasisakymą, kad Vadovo elgesys jai yra nepriimtinas? Taip pat prašome pateikti kitą, Jums žinomą informaciją apie Vadovo elgesį su Pareiškėja.“

Lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 d., 2022 m. birželio 14 d. raštu Nr. (22)SN-84)S-268 kreipėsi į Vadovą prašydama pateikti motyvuotą, išsamų paaiškinimą dėl Pareiškėjos skunde išdėstytų skundžiamų priekabiavimo dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo veikslių, kuriuos, pasak Pareiškėjos, Vadovas vykdė jos atžvilgiu. Taip pat prašyta pateikti kitą žinomą informaciją, paaiškinimus ar įrodymus, susijusius su skundo dalyku.

2022 m. birželio 15 d. raštu Nr. (22)SN-84)S-275 Lygių galimybių kontrolierė kreipėsi į Ministeriją, prašydama pateikti informaciją, ar Ministerijoje yra gauta Biuro darbuotojų (galimai jau buvusių darbuotojų) skundų dėl Vadovo priekabiavimo ir / arba seksualinio priekabiavimo prie darbuotojų bei kokios šių skundų nagrinėjimo eiga (rezultatas).

Lygių galimybių kontrolierė 2022 m. birželio 30 d. kreipėsi į Valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau vadinama ir – VDI) su prašymu pateikti VDI priimtą sprendimą dėl Pareiškėjos skundo bei su juo susijusią informaciją.

2022 m. liepos 21 d. Vadovui atvykus į Tarnybą susipažinti su tyrimo medžiaga, gautas Vadovo prašymas susisiekti su Pareiškėja dėl galimybės suteikti jam jos kontaktinius duomenis (telefono numerį ir / arba el. pašto adresą). Vadovo teigimu, jis norėtų susisiekti, paaiškinti savo veiksmus bei aptarti galimybę nutraukti tyrimą dėl galimo priekabiavimo ir / arba seksualinio priekabiavimo, vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 29 str. 3 d. 3 punktu.

2022 m. liepos 21 d. Pareiškėjai išsiųstas raštas Nr. (22)SN-84)S-346, kuriuo buvo prašoma pateikti informaciją dėl (ne)sutikimo suteikti Vadovui jos kontaktinius duomenis.

Tą pačią dieną Pareiškėja el. paštu pateikė atsakymą: „<...> Labai keista, kad Nacionalinio transplantacijos biuro vadovas kreipiasi į Jus dėl kontaktų, nes turi mano įsidarbinimo prašymą, gyvenimo aprašymą, kuriuose nurodyti kontaktai. Jie nesikeitė. Nesinori su tokiu žmogumi bendrauti, užteko jo bendravimo kol ten dirbau....“

2022 m. liepos 22 d. Pareiškėja atsiuntė el. laišką, kuriame rašė: „Tikrai norisi pasipasakoti apie daromą spaudimą. Šiandien gavau žinutę iš Nacionalinio transplantacijos biuro Teisės skyriaus darbuotojos [duomenys neskelbtini], kad vadovas nuo pat ryto „terorizuoja“, kaip ji teigia, „maldavo atsiimti savo parodymus“. O taip pat vis primygtinai prašo to paties skyriaus darbuotojos [darbuotojos duomenys Tarnybai žinomi] susitikti vietoj jo su manimi dėl žalos atlyginimo. Darbuotojams tikrai nėra malonu... o aš tikrai teisybe neprekiuju....“ (citatose kalba netaisyta, išskyrus nuasmeninimą).

Pareiškėja 2022 m. liepos 22 d. atsiuntė Tarnybai el. laišką, kuriame rašė, kad skambino Vadovas, verkė, prisipažino taręsis su advokate, kuri patarė pasirašyti taikos sutartį. Pokalbio metu užsiminta, kad Vadovas atlygins moralinę žalą, įkalbinėjo susitikti. Pareiškėja pažymėjo, kad „niekam nieko blogo nelinki, ji tiesiog pateikė informaciją apie nenormalią situaciją įstaigoje, o atsižvelgiant į tai, kad norėjo išsaugoti savo ramybę, nutarė išeiti iš darbo“. Ji atkreipė dėmesį, kad pasirašo po kiekvienu savo žodžiu.

Tarnybos atstovas 2022 m. liepos 25 d. kreipėsi į Vadovą el. laišku, informuodamas, kad Pareiškėja atsisakė su juo bendrauti, bei nurodė, jog tuo atveju, jei jis ketina pateikti paaiškinimus, įrodymus bei kitą medžiagą, jo manymu, susijusią su Pareiškėjos skunde išdėstytais aplinkybėmis, tai galima padaryti per 10 darbo dienų. Papildomai Vadovas informuotas, kad, pagal Lygių galimybių įstatymo 7 str. 7 punktą, imtis priemonių, kad darbuotojai, valstybės tarnautojai, pateikę skundą dėl diskriminacijos, dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos ar pranešę apie diskriminaciją, jų atstovai ar asmenys, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių.

Lygių galimybių kontrolierė

## n u s t a t ė:

Vadovas 2022 m. birželio 21 d. pateikė Tarnybai paaiškinimus (toliau – Paaiškinimai) su priedais, ir informavo, kad su skunde išdėstytais faktais kategoriškai nesutinka, pateiktos frazės ir įvykiai yra išgalvoti, ištraukti iš bendro darbinio konteksto bei galimai tam tikros situacijos yra klaidingai Pareiškėjos interpretuotos. Paaiškinimuose pažymima, kad, siekdamas sukurti tinkamą darbui aplinką, Vadovas skiria dėmesį žmonių rūpesčiams ir asmeniniams poreikiams; padrąsina ir palaiko darbuotojus, neperžengiant etikos principų ir neviešinant asmeninės informacijos, skatina atvirai kalbėti apie savo poreikius, Biure vyrauja atvira darbinė ir profesionali kultūra. Žinoma, darbuotojai komunikuoja ir asmeniniais klausimais. „Kaip vadovas, kuriam rūpi jo darbuotojai“, jis kartais paklausia, „kaip sekasi derinti darbą ir šeiminių gyvenimą, dauguma darbuotojų yra jauni žmonės, kuriantys šeimas, turintys mažų vaikų, planuojantys įsigyti būstą ir pan., siekia sukurti jiems tinkamas ir saugias darbo sąlygas. Darbuotojai dalinasi informacija apie savo gyvenimą, rūpesčiais. Visiems darbuotojams yra sudarytos tinkamos darbo sąlygos ir normali darbo aplinka. „Biure patvirtintos ir galioja Vidaus darbo tvarkos taisyklės (1 priedas), Darbo reglamentas (2 priedas), Lygių galimybių politika (3 priedas), Vidaus kontrolės politika (4 priedas), Darbuotojų bendravimo ir etikos taisyklės (5 priedas) ir kt., nuolatos vykdomas šių vidaus teisės aktų veikimo / taikymo monitoringas. 2020 m. lapkričio 19 d. buvo atliktas Profesinės rizikos vertinimas (6 priedas), kurio metu buvo vertinami psichosocialiniai veiksniai, t. y. veiksniai, susiję su darbo aplinkos sąlygomis, darbo reikalavimais, darbo organizavimu, darbo turiniu ir darbuotojų tarpusavio santykiais ir / ar santykiais su darbdaviu. Nustatytas profesinės rizikos dydis ir priimtinumai – labai maža rizika, rizika priimtina.“

Vadovas paaiškino, kad jo komunikacija su darbuotojais yra išimtinai profesionali (darbinė), kaip minėta, jis pasiteirauja ir apie darbuotojų asmeninį gyvenimą siekiant suderinti darbo ir šeimos poreikius, kaip tą ir numato Lietuvos darbo įstatymai. Pareiškėjos teiginiai, neva „Vadovas atėjo į jos kabinetą pradėjo glostyti jai rankas, prisiglaudė žandu prie jos veido, apkabino per pečius ir paklausė, ar patinka dirbti Biure. Tokie vadovo veiksmai kartojosi ne vieną kartą. Pareiškėjos žiniomis, taip jis elgėsi su daugeliu Biure dirbančių moterų“, yra išgalvoti – tokių atvejų nėra buvę. Vadovo teigimu, Pareiškėja siekia pakenkti Biuro Vadovui sleisdama tikrovės neatitinkančius faktus. Biure vyrauja išskirtinai darbinė ir dalykinė atmosfera, tą patvirtina ir jau minėtas psichosocialinių rizikos veiksnių

vertinimas bei jo rezultatai. Pareiškėjos kaltinimai yra išgalvoti, nes galimai ji „savaip suinterpretuoja citatas“. Tokių familiarių frazių negalėjo būti, Pareiškėja „klaidina Lygių galimybių kontrolierę, nurodydama, kad būdavo primygtinai kviečiama pietauti“, o jai atsisakius tai nepatikdavo Vadovui, ji būdavo ignoruojama ar jai būdavo sakomos pastabos dėl darbo. Vadovas pažymėjo, kad kaip vadovas jis yra reiklus ir siekia geriausių rezultatų, todėl pasitaiko „tokių atvejų, kad išsako pastabas darbuotojams“. Kritika darbe nėra itin dažnas dalykas, tačiau visiškai vienodai reikalauja „iš visų darbuotojų atlikti savo darbinės pareigas gerai“. Vadovo įsitikinimu, Pareiškėja akivaizdžiai nėra labai patenkinta darbo organizavimu, tačiau tai neturi nieko bendra su galima diskriminacija, o juo labiau su priekabiavimu. Teiginiai apie galimai išjuokiamas darbinės idėjas ar strategijas neatitinka tikrovės. Pareiškėja klaidingai interpretuoja darbinę kritiką – jeigu ir buvo išsakytos tam tikros pastabos, jos buvo sakomos konstruktyviai, laikantis darbinės etikos normų.

Dėl darbuotojų kaitos Vadovas paaiškino, kad ji yra, priešastys yra įvairios (pavyzdžiui, 2022 m. sausio–gegužės mėnesiais iš Biuro Komunikacijos skyriaus išėjo du darbuotojai, vienas – vasario mėnesį, kitas – gegužės mėnesį, trečiasis gegužės mėnesį paprašė sumažinti darbų krūvį iki 0,25 etato. Visus šiuos darbuotojus Vadovas įvertino kaip kompetentingus ir gerus savo srities žinovus, darbas vyko sklandžiai. Paklausus pirmojo darbuotojo apie priešastis, kodėl nusprendė išeiti, buvo atsakyta, kad jis labai norėjo dalyvauti Dvynių projekte (NTB vykdo Europos Sąjungos Dvynių projektą Nr. SR 18 IPA HE 01 „Parama stiprinant atitinkamų institucijų gebėjimus žmogaus kilmės medžiagų (SoHO) sistemoje“, toliau – Projektas), tačiau Vadovas jo neskyrė, paaiškindamas, kad jis tikrai yra tinkamas dalyvauti Projekte ir bus paskirtas, kai tik pagal grafiką bus suorganizuota misija, kurioje bus reikalingas viešųjų ryšių specialistas, ir paprašė jo neišeiti iš darbo, „į ką gavo atsakymą“, kad jis pagalvos, tačiau savo sprendimo išeiti jis nepakeitė. Antrasis darbuotojas Biure pradėjo dirbti 2022 m. kovo 14 d., savo funkcijas atliko gerai, jokių priekaištų jam Vadovas neturėjo. Prašymą išeiti iš darbo pateikė 2022 m. gegužės 2 d., tačiau paklausus apie išėjimo priešastis nurodė, kad išeina į kitą darbą, kuris labiau vilioja, kuriame mažesnis darbo krūvis.

Vadovo teigimu, darbuotojų kaitą per jo vadovaujamą laikotarpį galėjo lemti keletas veiksnių: „1. Biuro veiklos specifiškumas. Beveik pusė Biuro darbuotojų atlieka donorystės koordinavimo veiksmus, tokio pobūdžio specialistai nėra rengiami mokymo įstaigose, juos tenka paruošti, apmokyti patiems. Koordinatoriai dirba dienos metu bei budi naktinis (budėjimas iš namų) pagal grafiką. Darbas atsakingas ir sudėtingas, netrūksta įtampos dėl darbo pobūdžio (bendravimas su mirusiųjų

artimaisiais) ir formos (naktinis darbas, darbas kartais nepasiduodantis planavimui, nenumatytiems atvejams). Deja, bet dalis darbuotojų net nepabando įsigilinti į procesus, nusprendžia, kad jiems per sunku, sritis nepažįstama, specifinė, sudėtinga, nepakankamai motyvuota, ir išeina iš darbo dar per bandomąjį laikotarpį. 2. Nepateisinti lūkesčiai. Esant aukštiesiems reikalavimams darbo kokybei ir nedideliems atlyginimams, darbuotojai, nematydami karjeros augimo galimybių, taip pat susidurdami su ribotu finansinių galimybių augimu, paprasčiausiai ieško ir išeina „kur geriau“, ką dažniausiai išeidami ir įvardija kaip išėjimo priežastį. 3. Nuotolinis darbas 2020–2022 metais. Priėmus naują darbuotoją jam reikalinga kolegų pagalba. Dirbant iš namų naujam darbuotojui sudėtingiau įsilieti į naują kolektyvą, susipažinti su darbo specifika, gauti reikiamą informaciją, jie jaučiasi šiek tiek izoliuoti, dėl ko gali būti patiria didesnę stresą.“

Vadovas paaiškino, kad neturi dėl ko diskriminuoti darbuotojų, jų pareigos aiškiai išdėstytos pareigybės aprašymuose, jo tikslas – užtikrinti sklandų Biuro darbą, t. y., kad darbuotojai kokybiškai atliktų savo pareigas, darbo užmokestį darbuotojai gauna laiku, už papildomus darbus, nenumatytus pareigybės aprašyme, išmokami priedai.

Ministerija 2022 m. birželio 17 d. pateikė raštą Nr. 10AD-170, kuriame informavo, kad Darbo grupei skundams dėl psichologinio smurto (mobingo) apraiškų nagrinėti, patvirtintai Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2021 m. gruodžio 9 d. įsakymu Nr. V-2782 „Dėl darbo grupės skundams dėl psichologinio smurto (mobingo) apraiškų nagrinėti sudarymo ir jos darbo reglamento patvirtinimo“ (toliau – Darbo grupė), kurios pagrindinis veiklos uždavinys – užtikrinti Ministerijoje gaunamų skundų dėl psichologinio smurto (mobingo) apraiškų nagrinėjimo proceso koordinavimą, buvo pavesta išnagrinėti gautus 5 (penkių) asmenų skundus<sup>1</sup> dėl Vadovo netinkamų veiksmų su darbuotojais, mobingo, veiklos trūkumų, netinkamo vadovavimo, diskriminacijos lyties pagrindu, informacijos sklaidos ribojimo, netinkamo išteklių naudojimo, sukurtos psichologiškai nesaugios darbo aplinkos, nestabilumo ir neužtikrintumo dėl darbuotojų turimų pareigų tęstinumo. Darbo grupė gautus skundus pagal kompetenciją persiuntė Valstybinei darbo inspekcijai (VDI), kuri 2022 m. birželio 10 d. raštu Nr. SD-1-12869 informavo Ministeriją apie atliktą neeilinį patikrinimą Biure ir priimtus sprendimus.

---

<sup>1</sup> 2022 m. gegužės 5 d. skundas, reg. Nr. 5-2030; 2022 m. gegužės 12 d. skundas, reg. Nr. 5-2108; 2022 m. gegužės 19 d. skundas, reg. Nr. 5-2220; 2022 m. gegužės 24 d. skundas, reg. Nr. 5-2228; 2022 m. gegužės 24 d. skundas, reg. Nr. 5-2231.

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras, atsižvelgdamas į Darbo grupės 2022 m. gegužės 30 d. rašte Nr. BR-240 „Dėl informacijos pateikimo“ (toliau – Raštas Nr. BR-240) išdėstytas aplinkybes, 2022 m. birželio 6 d. įsakymu Nr. K-72 „Dėl komisijos galimam tarnybinio nusižengimo tyrimui atlikti sudarymo“ sudarė komisiją (toliau – Komisija) ir pavedė atlikti Biuro Vadovo galimai padaryto tarnybinio nusižengimo tyrimą.

Siekdama surinkti atliekamam tyrimui objektyviai reikalingą informaciją, Komisija nuotoliniu būdu, per *MS Teams* platformą, susitiko su Rašte Nr. BR-240 nurodytų, Ministerijai pateiktų skundų autoriais (toliau – Pareiškėjai). Komisijos posėdis įvyko nuotoliniu būdu per *MS Teams* platformą, fiksuojant pokalbių su Pareiškėjais vaizdo ir garso įrašus. Pareiškėjai buvo apklausiami Komisijos posėdyje 2022 m. birželio 8–9 dienomis ir patvirtino savo skunduose nurodytas aplinkybes. Kartu su raštu Ministerija pateikė nuasmenintus Pareiškėjų skundus.

VDI 2022 m. liepos 1 d. pateikė raštą Nr. SD-137-14304 su priedais: 2022 m. birželio 9 d. raštą Nr. SD-1-12753 „Dėl skundo nagrinėjimo“ (toliau – VDI Raštas) ir 2022 m. birželio 10 d. patikrinimo aktą Nr. SD-1-12822 (toliau – Patikrinimo aktas).

VDI Rašte pateikiama informacija, kad 2022 m. birželio 2 d. VDI darbo inspektorės lankėsi Biure, individualiai bendravo su Biuro darbuotojais dėl darbo ir įstaigos bendrojo mikroklimato, taip pat atliko anoniminę darbuotojų apklausą, kurioje dalyvavo 67 proc. administracijos darbuotojų, dirbančių Santariškių g. 2, Vilniuje. Darbuotojų anketavimo duomenimis, 56 proc. apklaustųjų mano, kad jų „kolektyve tvyranti vidinė atmosfera nėra dalykiška, aiški ir saugi“. Savo darbo aplinkoje stresą ir įtampą patiria 60 proc. apklaustų darbuotojų. Iš jų 43 proc. stresą patiria nuolat. Prašant respondentų pakomentuoti, kokie veiksniai darbo vietoje įtakoja jų patiriamą įtampą, stresą, darbuotojai informavo, kad „patiria stresą dėl Biuro vadovo (duomenys neskelbtini) ignoruojančių, engiančių, žeminančių veiksmų susidūrus priešingoms jo ir darbuotojo nuomonėms, atsakomybės dėl priimtų sprendimų nepriėmimo ir darbuotojų kaltinimo, veidmainiškų, šmeižiančių ir kolegas priešinančių pasisakymų apie kitus pavaldinius, strategijos organizacijoje nebuvimo bei padrikų darbų paskirstymo, perdėtos Vadovo kontrolės, dirbtinės konkurencijos, nekollegialių sprendimų skatinimo, darbe vyraujančios baimės, kuomet kolegos bijo pasikalbėti, negali prašyti vienas kito pagalbos, nes tarpusavio komunikacija yra draudžiama, vadovo negebėjimas užtikrinti vykdomų apklausų anonimiškumo, neetiškų Vadovo prisilietimų. 6 iš 10 (60 proc.) apklaustųjų nurodė, kad per kalendorinius metus savo atžvilgiu darbo aplinkoje patyrė psichologinį smurtą, t. y. priešiškus,



žeminančius, agresyvius, užgaulius, įžeidžiančius veiksmus, kuriais kėsiniama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, psichologinį asmens neliečiamumą, ar buvo siekiama įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę padėtį. Iš jų – net 5 darbuotojai (83 proc.) nurodė psichologinį smurtą patyrę / patiriantys iš įstaigos vadovo (duomenys neskelbtini). 8 iš 10 apklaustų darbuotojų (80 proc.) nurodė girdėję arba žinantys atvejų, kai psichologinis smurtas buvo taikytas kitų įstaigos kolegų atžvilgiu. Į klausimą, ar Jūsų kolektyve pasitaiko seksualinio priekabiavimo atvejų, ypač tokių, kurie reiškiasi užmaskuota ir rafinuota forma, 6 iš 10 apklaustų darbuotojų (60 proc.) nurodė teigiamai, dar 10 proc. pažymėjo, kad apie tai girdėjo, tačiau asmeniškai patys nesusidūrė“. Komentuodami buvusių kolegų išėjimo iš darbo priežastis, Biuro darbuotojai įvardina nesutarimus su Vadovu, jo „psichologinį smurtą prieš darbuotojus (rėkimą, žeminimą) bei vadovo seksualinį priekabiavimą“. 60 proc. Biuro darbuotojų (6 iš 10) nurodė negalintys laisvai komunikuoti tarpusavyje su kolegomis / bendradarbiais / partneriais tiek viduje, tiek išorėje, nes Vadovas „pavaldinių bendravimą griežtai riboja ir kontroliuoja“. Komentuodami, ar gauna pagalbą ir palaikymą iš įstaigos Vadovo, darbuotojai paaiškino, kad psichologinį smurtą vykdo pats įstaigos Vadovas, todėl jokio palaikymo tikėtis neįmanoma.

VDI, įvertinusi tyrimo metu surinktą bylos medžiagą, darbuotojų apklausos rezultatus, Biuro teiktą informaciją bei paties Vadovo paaiškinimus, padarė išvadą, kad Vadovas, nors patikrinimo, pradėto 2022 m. gegužės 23 d., metu ir ėmėsi tam tikrų priemonių situacijai Biure gerinti „(įstaigoje Biuro direktorius suskubo tvirtinti vidinius teisės aktus: 2022 m. gegužės 30 d. Biuro direktoriaus įsakymu Nr. T-1-40 „Dėl darbuotojų bendravimo ir etikos taisyklių patvirtinimo“ buvo patvirtintos darbuotojų bendravimo ir etikos taisyklės, 2022 m. gegužės 30 d. Biuro direktoriaus įsakymu Nr. T-1-41 „Dėl įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ patvirtintas įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo tvarkos aprašas, 2022 m. birželio 1 d. Biuro direktoriaus įsakymu Nr. T-1/7 „Dėl psichologinio smurto ir mobingo politikos patvirtinimo“ patvirtinta psichologinio smurto ir mobingo politika, 2022 m. birželio 1 d. Biuro direktoriaus įsakymu Nr. T-5 „Dėl asmenų, atsakingų asmenų už prieš smurtinę veiklą patvirtinimo“ paskirtas atsakingas asmuo už prieš smurtinę veiklą įstaigoje), tačiau laikytina, kad šios priemonės nebuvo savalaikės ir pakankamos neigiamai psichologinei aplinkai įstaigoje suvaldyti ir darbuotojų psichologinei būklei pagerinti“, tokiu būdu Vadovas „nepakankamai efektyviai vykdė įstatymuose nustatytą darbdavio pareigą ir nesukūrė tokios darbo aplinkos, kurioje darbuotojai nepatirtų priešišku, žeminančių,

agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmy, kuriais kėsinama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, psichologinį asmens neliečiamumą, taip pat užtikrinti psichologinio smurto darbo aplinkoje prevenciją ir suteikti pagalbą asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, ir tuo pažeidė Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio 1 ir 2 dalis“.

Atsakydami į Lygių galimybių kontrolierės klausimus. liudytojai el. paštu 2022 m. liepos 6 d. pateikė Tarnybai atsakymus bei papasakojo apie jiems žinomas aplinkybes.

Liudytoja Nr. 1 informavo, kad Vadovas vykdo nuolatinę kontrolę. Liudytoja Nr. 1 yra mačiusi, kaip Vadovas glostė Pareiškėjai rankas. Apie aplinkybes dėl siūlymo nuvykti pasivaikščioti po Belgradą ir kvietimą eiti papietauti ji girdėjo iš Pareiškėjos. Liudytoja Nr. 1 patvirtino atvejį, kad Pareiškėja buvo apšaukta, kai eidama pas Vadovą pasiėmė telefoną. Vėliau Vadovas bandė atsiprašyti, todėl kelis kartus kvietėsi pas save į kabinetą. Liudytoja Nr. 1 patvirtino, kad Vadovas vadina moteris mažiabūniais vardais „zuikeliu“, užduoda klausimus: „kur dirba vyras, kiek uždirba“ ir pan. Liudytoja Nr. 1 patvirtino, kad skunde išdėstytos aplinkybės yra tiesa. Liudytoja teigė, kad apie Vadovo nepriimtina elgesį su Pareiškėja kalbėdavosi kiekvieną dieną.

Liudytoja Nr. 2 patvirtino skunde išdėstytas aplinkybes bei pažymėjo, kad Vadovo priekabiavimą patyrė pati, apie kai kurias situacijas girdėjo iš Pareiškėjos ir iš kitų kolegijų. Taip pat buvo užduodami klausimai apie sutuoktinio darbą bei siūlymas išsiskirti su sutuoktiniu ir susirasti draugą. Liudytoja Nr. 2 pateikė informaciją, kad apie Vadovo priekabiavimą jai daug pasakojo kartu dirbusios kolegės. Liudytoja Nr. 2 informavo, kad viena kolegė jai pasakojo, jog Vadovas siūlė važiuoti į komandiruotę į Klaipėdą ir „nuogiems maudytis jūroje“. Kita kolegė, kaip ir Pareiškėja, pasakojo Liudytojai Nr. 2, kad, kai ji atsisakydavo eiti kartu su Vadovu pietauti, privalėjo eiti į jo kabinetą aiškintis bei ištvirti jo susierzinimą. Kita kolegė pasakojo, kad atėjęs į kabinetą Vadovas visą laiką glostinėja jai rankas, todėl vėliau ji stengdavosi nuolat ką nors laikyti rankose, pavyzdžiui, kavos puodelį, kad tik jis nebeglostinėtų jos rankų. Biuro darbuotojos pasakojo, kad Vadovas siūlydavo skyriaus vadovo pareigas mainais už draugystę su juo. Pasak Liudytojos Nr. 2, dėl nuolatinio Vadovo taikomo psichologinio smurto iš darbo išėjo daug darbuotojų.

Liudytoja Nr. 3 informavo, kad skunde išdėstytos aplinkybės jai yra žinomos, todėl jas patvirtina. Liudytoja Nr. 3 teigė, kad apie prisilietimus pasakojo kitos kolegės, taip pat pati patyrė: apsikabinimus, prisilietimą prie žando, rankų glostymą, ant nugaros uždėtas rankas, buvo užduodami klausimai apie sutuoktinį, buvo klausama, „kada važiuosim kavos“ ir pan. Kalbant apie sportą,

Vadovas sakė, kad seksas yra geresnis sportas. Vadovas drausdavo bendrauti su bendradarbiais, bet, jei pamatydavo, kad bendrauja, pasikviesdavo į kabinetą ir prašydavo iki smulkmenų papasakoti apie ką kalbėjosi. Liudytoja Nr. 3 pranešė, kad įstaigoje žmonės yra įbauginti. Pareiškėja pasakojo Liudytojai Nr. 3 visas skunde išdėstytas aplinkybes.

Liudytoja Nr. 4 informavo, kad patvirtina visas skunde išdėstytas aplinkybes ne tik todėl, kad apie jas pasakojo Pareiškėja, bet ir todėl, kad tai patyrė pati. Liudytoja Nr. 4 paaiškino, kad bijojo kabinete likti viena dėl patiriamo seksualinio priekabiavimo. Pasak jos, Vadovas vis kviesdavo kavos ir tuo metu po klausimų, kaip jaučiasi, kaip sekasi, užduodavo asmeninius klausimus – apie sutuoktinį, tėvus. Liudytoja Nr. 4 rašė, kad išmoko nelaikyti rankų ant stalo arba kompiuterio pelytės, nes Vadovas uždėdavo ant jų savo ranką. Buvo atvejis, kuomet Vadovo kabinete Liudytoja Nr. 4 aiškino jam teisės aktą, o jis siuntė oro bučinius. Vieną dieną Vadovas priėjo prie Liudytojos Nr. 4, suėmė už diržo, pritraukė prie savęs ir pasakė, kad gražiai atrodo. Apie šį atvejį Liudytoja Nr. 4 papasakojo vienai kolegei, kuri liepė šia tema daugiau nekalbėti; pasidalijus su kita kolege, ji pasakė, kad Vadovas taip elgėsi su daugeliu darbuotojų, kurios dėl to išėjo iš darbo. Vadovas ne kartą prašė supažindinti jį su draugėmis. Esant nuolatiniam Vadovo dėmesiui ir patiriant prisilietimus, Liudytoja Nr. 4 pradėjo jausti nuolatinę baimę, kad Vadovas užeis į kabinetą. Liudytojos teigimu, po skundų pateikimo Vadovas praėjo elgtis kitaip, „pagaliau pradėjo laikytis atstumo“. Liudytoja Nr. 4 pateikė informaciją, kad Pareiškėja atrodė sugniuždyta, „matėsi iš jos būklės, kad labai stresuoja dėl vadovo priekabiavimo ir kito elgesio su ja“.

Liudytojas Nr. 5 informavo, kad visiems darbuotojams yra žinoma apie Vadovo „prisiglaudimus“, vykdomą mobingą. Liudytojo Nr. 5 žiniomis, seksualinio priekabiavimo pavyko išvengti tik kelioms darbuotojoms, arba galimai jos tiesiog neprisipažino. Vadovas draudžia bendrauti darbuotojams iš skirtingų skyrių. Bendravimas leidžiamas tik dalyvaujant Vadovui.

Ministerija 2022 m. liepos 8 d. pateikė Tarnybai raštą 10(AD-192), kuriame pranešė, kad Komisija, siekdama gauti tyrimui reikšmingos informacijos ir objektyviai bei visapusiškai atlikti tyrimą, 2022 m. birželio 27 d. elektroniniu paštu pateikė visiems Biuro darbuotojams klausimus, prašant j juos atsakyti. Biuro Transplantacijos koordinavimo skyriaus vyriausioji specialistė (specialistės duomenys Tarnybai žinomi), atsakydama į Komisijos klausimą: „Ar esate dirbdama Biure patyrusi Vadovo priekabiavimą? Jei taip, prašome nurodyti kokiais veiksmais tai konkrečiai pasireiškė bei nurodykite kuo tikslesnį laikotarpį ar datą“, paaiškino: „įrodymų neturiu. Kartas nuo karto užėjus jam į mano

kabineta buvo glostoma ir liečiama nugara (ypač, kai palaidinė su atvira nugara), liečiamos rankos, kurios laikomos ant pelės ar klaviatūros, apsikabinama ir prispaudžiama prie savęs“ (citos kalba netaisyta). Komisija nuotoliniu būdu, per *MS Teams* platformą, 2022 m. liepos 1 d. susitiko su minėta darbuotoja, kuri patvirtino savo duotus paaiškinimus ir paaiškino, kad toks Vadovo elgesys jai buvo nepriimtinas ir kėlė neigiamas emocijas. Darbuotoja patvirtino, jog sutinka, kad jos duoti parodymai dėl Vadovo galimo priekabiavimo būtų persiųsti nagrinėti kompetentingai institucijai.

Kita Biuro darbuotoja, kuri Komisijai pareiškė norą likti anonime, į pirmiau nurodytą klausimą atsakė, kad „vadovo priekabiavimą esu patyrusi, dėl to buvo labai sunku eiti į darbą, bijodavau likti viena kabinete. Išmokau nelaikyti rankų ant stalo, ar kompiuterio pelytės, nes vadovas leisdavo sau uždėti ranka ant mano rankos... Kalbėdavo, kad man, turbūt, lengva gyventi nes esu graži. Aiškindavo, kad man nereikia daug laiko praleisti prie veidrodžio, nes net ir truputi susivėlus aš dar gražesnė... Kartą stovint prie kopijavimo aparato užkišo pirštus už mano švarko diržo, prisitraukė prie savęs ir pasakė, kad gražiai atrodau. Klausė, ar eisiu kažkur, atsakiau sutrikus, kad gal su drauge susitikti. Pradėjo klausti, ar drauge graži, kodėl nesupažindinu... Kitą kartą toks pats atvejis buvo, kai užkišo pirštus už kelnių diržo ir prisitraukė, neatsimenu net ką sakė, nes labai sutrikau. Kartą aiškinau direktoriui teises aktą, jis apsikabino mano ranką, prisiglaudė ir pradėjo bučinukus siusti. Pasakiau: „Direktoriau, ką čia darot? baikit“, jis nusijuokė ir toliau siuntė savo bučinukus, tačiau aš ištraukiau ranką ir išėjau. Jis dar kažką kalbėjo apie meilę, bet tikslios frazės nebeprisimenu... Visą laiką savo veiksmų imdavosi, kai niekas nemato, ypač kai kolegės dirbo nuotoliu. Rytais pradžioje visą laiką kviesdavo kavutės ir ten klausinėdavo asmeninių dalykų, apie šeimą, tėvus. Patyrusi jo per didelį dėmesį, stengiausi visai vengti kontaktų ne darbo klausimais, nes rytinė kavutė, ar popietinė būdavo apie asmeninį gyvenimą, bet ne apie darbą. Visą laiką mandagiai atsisakydavau, tačiau jis pradėjo sakyti, kad aš jo vengiu. Pasakiau, kad turiu daug darbo ir kavos nusprendžiau nebegerti išvis. Tada pradėjo daryti arbatos. Kai būdavau viena kabinete, pasakodavo istorijas apie ankstesnes darbovietes ir, kaip ten moterys turėdavo vyrus ir meilužius. Ne kartą yra man sakęs, kam man vyras reikalingas, ką tas vyras? Nors man atrodo komentarų tokių direktorius išvis neturėtų sakyti. Pirmą kartą, kai pabandžiau pasakyti bendradarbei iš mano skyriaus, ji man uždraudė apie tai kalbėti. Bet ir dabar ji labai palaiko direktorių, o ne nukentėjusias merginas, moteris, nes bijo, kad ją atleis ir tada ji neteks darbo, kaip suprantu. Vėliau susipažinau su kita darbuotoja, kuri papasakojo, kad ne viena mergina iš mano skyriaus dėl priekabiavimo išėjo. Man pasidarė tik dar baisiau. Viską pasakodavau mamai, nes

esant nuotoliui nelabai buvo kam pasiguosti. Vėliau atsirado kita kolegė, kuri irgi patyrė tą patį, užsidariusios su ja WC pasiguosdavom, pakalbėdavome, kad taip neturėtų būti. Jokių įrašų šia tema neturiu, nes direktorius užklupdavo netikėtai, nesitikint tokių veiksmų. Be to, pas save neštis telefono neleisdavo. Prasadėjus tyrimui situacija pasikeitė, priekabiavimo apraiškos dingo. Bet, kur garantija, kad pasibaigus tyrimui ankstesni direktoriaus veiksmai nepasikartos? O gal bus dar blogiau“ (citos kalba netaisyta, išskyrus gramatines klaidas, duomenys nuasmeninti).

Vadovas 2022 m. liepos 21 d. atvyko į Tarnybą (Konarskio 35, Vilniuje) susipažinti su tyrimo medžiaga bei pateikė papildomus paaiškinimus. Vadovas informavo, kad teikia paaiškinimus dėl galimai psichologinio smurto pasireiškimo darbe, o būtent dėl Biuro darbuotojo (duomenys neskelbtini) darbinės veiklos. Tik priimtas į darbą (duomenys neskelbtini) gilinosi į darbo specifiką, tačiau kiek padirbęs pradėjo nesilaikyti darbo režimo. Sistemingai vėluodavo į darbą. „2021 m. gruodžio mėn. (duomenys neskelbtini), po atlikto tarnybinio patikrinimo buvo pareikštas įspėjimas, kad jis bus atleistas iš darbo, jei pasikartos toks pats ar panašaus pobūdžio netinkamas pareigų (funkcijų) neatlikimas. Šis netinkamas pareigų atlikimas buvo labai akivaizdus, kai donorinės kepenys, kurių atsisakė LSMU KK, nes neturėjo tinkamų recipientų, nebuvo pasiūlytos VUL SK centrai (jas būtų transplantavę Lietuvoje), buvo pasiūlytos ir išvežtos į Šveicariją“ (citos kalba netaisyta). „2022 m. gegužės 17 d. 02-18 val. nakties (Budėjo (duomenys neskelbtini)) Prahoje buvo pasiūlyta donorinė širdis. Koordinatorius pareiga nedelsiant reaguoti, t.y. informuoti Vilniaus ir Kauno transplantacijų centrų budinčius širdies chirurgus, kurie priima galutinį sprendimą ar mediciniškai tinkama širdis transplantacijai, o po to organizuoti atskraidinimą, tas nebuvo padaryta (galimai pramiegojo). Siekiant įvertinti dėl galimai netinkamo pareigų atlikimo, sudariau komisiją, kuri turės įvertinti aplinkybes ir išvadas pateikti man.“ (citos kalba netaisyta, išskyrus gramatines klaidas).

Vadovo teigimu, skundus Ministerijai galėjo surašyti (duomenys neskelbtini) arba sukurstyti išėjusius darbuotojus, nes 2022 m. gegužės 18 d. su juo įvyko pokalbis dėl pirmiau minėto incidento.

Tarnyboje 2022 m. liepos 22 d. gautas (duomenys neskelbtini) laiškas, kuriuo ji informavo, kad yra Biuro Teisės ir veiklos priežiūros vyriausioji specialistė. Biure dirba dvejus metus. Ji pažymėjo, jog pateikė šį raštą, nes nusprendė pareikšti palaikymą Vadovui, kuris, jos manymu, yra „nepagrįstai kaltinamas“. (duomenys neskelbtini) rašė, kad Vadovas daug dirba vykdydamas jam pavestas funkcijas donorystės ir transplantacijos srityje, formuoja kolektyvą. Biure „atmosfera yra gera ir tai yra Vadovo nuopelnas. Jis nuoširdžiai rūpinasi kolektyvu, stengiasi, kad darbuotojai būtų patenkinti, motyvuoja

darbuotojus, išklauso juos ir kalbasi“. Jos teigimu, „yra energingi, turintys didelį potencialą darbuotojai, o yra ir tokie, kurie rezga intrigas, siekia pakenkti kitiems“.

Tą pačią dieną Tarnybai pateiktas dar vienos Biuro darbuotojos, Komunikacijos skyriaus vyriausiosios specialistės (duomenys neskelbtini), paaiškinimas, kad jaučia pareigą pareikšti savo nuomonę dėl buvusių kolegų išreikštos pozicijos. Biure darbuotoja dirba antrus metus. Ji rašė, kad buvo agituojama prisidėti prie šios „kampanijos“ ir pasisakyti apie nebūtą mobingą, netinkamą elgesį ar priekabiavimą. (duomenys neskelbtini) teigimu, Vadovas puikiai atlieka savo pareigas, yra labai geras ir teisingas vadovas; sąžiningai paskirsto užduotis, paskatina ir suteikia galimybę įgyvendinti kūrybiškas idėjas. Vadovas bendrauja pagarbiai, oficialiai, išlaiko ramų toną, niekuomet „nėra pakėlęs balsą, priekabiavęs“. Darbuotoja teigia, kad Vadovo atsakymas: „Pasivaikščiосime po Belgradą“ buvo pateiktas kolegei į klausimą: „Ką veiksime Serbijoje?“, juoko forma, nes pateiktas klausimas buvo kvailas, turint omeny, kad kiekvienas asmuo, dalyvavęs projekte, buvo gavęs išsamią informaciją apie misiją, tikslus ir etapus. Darbuotojai privalėjo pasiskaityti ir pasigilinti, tačiau koks buvo klausimas, toks ir atsakymas. (duomenys neskelbtini) paaiškinimuose rašė, kad Vadovo pakvietimai pietauti yra tik oficialūs, be jokių poteksčių, siekiant kitoje aplinkoje pabendrauti ir kiek geriau pažinti darbuotoją, kas, jos manymu, yra visiškai normalu verslo organizacijose. „Juk NTB, lyginant su verslu, nedaro jokių vakarėlių, *team-building'ų* ar išvykų su nakvyne, ką tokių kolegų požiūriu, turbūt būtų galima laikyti visišku nesusipratimu ir baisiausiu dalyku“ (citatot kalba netaisyta).

2022 m. rugpjūčio 8 d. Vadovas pateikė paaiškinimus (toliau – 2022-08-08 Paaiškinimai), informuodamas, kad jo komunikacija su darbuotojais yra išskirtinai dalykinė ir profesionali, „neperžengianti teisės aktų nustatytų nediskriminavimo, nepriekabiavimo ar lygių galimybių principų pažeidimo“. Vadovas pažymėjo, kad viena iš jo, kaip Biuro vadovo, pareigų – palankios darbinės aplinkos ir teigiamos darbuotojų nuotaikos užtikrinimas, pasitikėjimo vienas kitu skatinimas, todėl siekdamas šių tikslų jis nevengė asmeninių, tačiau daugiau retorinių klausimų darbuotojams, „kad galėtų skirti dėmesį jų asmeninims rūpesčiams bei poreikiams“. „Atsakydamas tuo pačiu“, jis dažnai pasakojo ir kai kurias savo asmeninio gyvenimo detales, atskleisdavo pomėgius.

Jo teigimu, Pareiškėjos neigiama reakcija į pasiūlymą dalyvauti misijoje Belgrade ir pristatyti Biuro patirtį donorstės viešinimo srityje, galimai buvo sąlygota pačios Pareiškėjos „nugebėjimo suvokti dalyvavimo renginyje esmės, ir savo, kaip komunikacijos specialistės, pareigų“. Vadovo

teigimu, dėl šios priežasties „jo bandymas pajuokinti apie „pasivaikščiojimą po miestą“ Pareiškėjos „buvo neteisingai interpretuotas ir įvertintas kaip asmeninis įžeidimas“.

2022-08-08 Paaiškinimuose pažymėta, kad tiek Pareiškėja, tiek kitos liudytojos neteisingai interpretavo Vadovo kvietimą bendriems pietums. Kvietimai buvo teikiami išimtinai Biuro nustatytu laiku, skirtu pavalgyti ir pailsėti. Papietauti viešoje vietoje buvo kviečiami prisijungti visi darbuotojai, neišskiriant nė vieno. Taip pat akcentuota, kad Pareiškėjos ir kitų liudytojų teiginiai apie neva jo sąmoningus „prisilietimus“ (rengėjo pastaba: Vadovas paaiškinimuose rašo šį žodį kabutėse) yra išgalvoti ir neatitinkantys tikrovės. Jis pažymėjo, kad geba atskirti, kas yra sąmoningas fizinis kontaktas. Anot Vadovo, Pareiškėjos nurodytu atveju jis buvo netyčinis, sąlygotas Pareiškėjos prašymo ir jo noro padėti jai dirbant kompiuteriu, todėl neturėtų būti vertinamas kaip „sąmoninga intencija suartėti ar priekabiauti“.

Vadovo įsitikinimu, Pareiškėjos teiginys dėl Biuro darbuotojų kaitos yra išgalvotas, nes pagrindiniai darbuotojų kaitą lėmę veiksniai buvo nedidelis darbo užmokestis ir nepakankamos karjeros galimybės. Apibendrinamas, Vadovas pažymėjo, kad jo ir darbuotojų santykiai pagrįsti išimtinai dalykiniu bendravimu ir komunikacija, o asmeninio pobūdžio pokalbiai, kvietimai niekada neperžengia darbinės etikos ribų. „Pareiškėjos ir liudytojų pateikti teiginiai yra klaidinanti interpretacija, iškreipiant tikrovę, todėl prašau juos atmesti, kaip nepagrįstus.“

Lygių galimybių kontrolierė

k o n s t a t u o j a:

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Pareiškėjos skunde išdėstytas Biuro vadovo elgesys su Pareiškėja ir kitais (-omis) darbuotojais (-omis) (liudytojais (-omis)), kurie (-os) norėjo likti anonimais, turi priekabiavimo dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo (kuris yra *inter alia* priekabiavimas dėl lyties) požymių, tai yra, ar Vadovas savo elgesiu nepažeidė Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 4 punkto ir Lygių galimybių įstatymo 7 str. 7 punkto, nustatančių darbdavio pareigą, įgyvendinant lygias moterų ir vyrų teises, imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo.

Pažymėtina, jog tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniuose teisės aktuose diskriminacija pačia bendriausia šio žodžio prasme reiškia teisių sumažinimą arba atėmimą tam tikrai kategorijai asmenų dėl kokių nors požymių. Diskriminacijos sąvoka paprastai siejama su lygių galimybių, lygiateisiškumo pažeidimu, o nediskriminavimas – su asmenų lygaus traktavimo, lygių galimybių realizavimo kategorijomis. Asmenų lygybės principas iš esmės reiškia diskriminacijos draudimą, o diskriminacija dažniausiai suprantama, kaip žmogaus teisių varžymas ar tam tikrų privilegijų teikimas atsižvelgiant į lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindais. Seksualinis priekabiavimas yra viena iš diskriminacijos formų, kuri ne tik Lietuvoje, bet ir pasaulyje pripažįstama kaip rimta lyčių lygybės problema, diskriminacijos lyties pagrindu apraiška ir grubus žmogaus teisių pažeidimas.

Europos socialinė chartija, įtvirtinanti žmogaus socialines teises, nustato, jog visi darbuotojai turi teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas. Siekiant užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė į orumą darbe, privaloma skatinti jautrumą ir informuotumą, padedančius užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbe arba kitaip susijusiam su darbu, ir imtis visų reikiamų priemonių, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo tokio elgesio.

Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (toliau – Direktyva 2006/54/EB) preambulėje nurodyta, jog seksualinis priekabiavimas prieštarauja vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principui, todėl laikoma, kad tai yra diskriminacija dėl lyties. Direktyvos 2006/54/EB 2 str. nurodoma, jog seksualinis priekabiavimas, kaip ir kiekvienas tokio priekabiavimo faktas atskirai yra laikytinas ir ne tokiu palankiu asmens traktavimu (*less favourable treatment*), t. y. tiesiogine diskriminacija. Moterų ir vyrų lygybė yra pagrindinis Europos Bendrijos teisės principas pagal Europos Bendrijos steigimo sutarties 2 str., 3 str. 2 d. ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo teisminę praktiką. Šios sutarties nuostatos skelbia, kad moterų ir vyrų lygybė yra Europos Bendrijos uždavinys ir tikslas bei numato pozityvų įpareigojimą skatinti moterų ir vyrų lygybę visose jos veiklos srityse.

Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 sr. 6 dalį, seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant



bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką. Atkreiptinas dėmesys, jog vadovaujantis įstatyminiu reglamentavimu, seksualinį priekabiavimą apibūdina du aspektai: 1) nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu; 2) tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukūriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėja pateikė skundą, kuriame rašė, kad trečią jos darbo dieną Biure Vadovas atėjo į jos kabinetą ir pradėjo glostyti jai rankas, prisiglaudė žandu prie jos veido, apkabino per pečius ir paklausė, ar patinka dirbti Biure. Tokie vadovo veiksmai kartojosi ne vieną kartą. Pareiškėjos žiniomis, taip jis elgėsi su daugeliu Biure dirbančių moterų. VDI, Ministerijos ir Tarnybos apklaustos liudytojos (-jai) patvirtino minėtas aplinkybes. Pareiškėjos įvardintas aplinkybes patvirtino Liudytojai Nr. 1, 2, 3, 4, 5. Liudytojos Nr. 2, 3 ir 4 teigė ne tik girdėjusios apie Pareiškėjos patirtą priekabiavimą, bet ir pačios patyrė Vadovo priekabiavimą arba kitą žeminantį elgesį, perpasakojo kitų kolegijų panašias istorijas. Liudytoja Nr. 3 paaiškino, kad apie Vadovo prisilietimus girdėjo ne tik iš kolegijų, bet patyrė pati: apsikabinimus, prisilietimą prie žando, rankų glostymą, „ant nugaros uždėtas rankas“, buvo užduodami klausimai apie sutuoktinį, buvo klausama, „kada važiuosim kavos“ ir pan. Kalbant apie sportą Vadovas sakė, kad seksas yra geresnis sportas. Liudytoja Nr. 4 informavo, kad, Vadovo kabinete aiškinant teisės aktą, jis apsikabino Liudytojos Nr. 4 ranką ir pradėjo siūsti oro bučinius, paklausius, ką jis daro, jis nereagavo ir toliau atliko šiuos gestus. Vieną dieną Vadovas priėjo prie Liudytojos Nr. 4, paėmė už diržo, pritraukė prie savęs ir pasakė, kad gražiai atrodo. Remiantis tyrimo medžiaga, Vadovas vykdė šiuos seksualinio pobūdžio veiksmus darbo metu, atlikdamas Biuro vadovo, darbdavio pareigas.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas (toliau – LVAT), vertindamas tarnybinį nusižengimą – seksualinį priekabiavimą, 2017 m. birželio 1 d. nutartyje<sup>2</sup> konstatavo: „sprendžiant dėl pareiškėjo elgesio – veiksmų ar neveikimo tam tikroje situacijoje, dėl jo suvokimo, kaip reikėtų veikti, dėl jo galimybių veikti, turi būti atsižvelgiama į aplinkybes, nulemtas jo statuso. Laikytina, kad pareiškėjas, būdamas valstybės tarnautoju, davęs priesaiką, žino jo elgesį tarnyboje reglamentuojančių teisės aktų reikalavimus ir suvokia, kaip turi būti elgiamasi, kokie veiksmai gali būti atliekami konkrečiose situacijose, taigi jo elgesys – veiksmai ar neveikimas laikytini sąmoningu valiniu pasirinkimu, ir kvalifikuotini kaip tyčia. Tokiu atveju nors asmuo ir nesiekia neigiamų padarinių, tačiau

---

<sup>2</sup> Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. birželio 1 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3283-492/2017.

tokie padariniai neišvengiamai kyla dėl jo teisei priešingo elgesio. Pareiškėjo subjektyvus savo veikos motyvų bei tikslų vertinimas, neteisėtų ketinimų nustatymas aptariamo tarnybinio nusižengimo atveju nėra reikšmingi, nes neišvengiamai kyla neteisėto elgesio tarnyboje pasekmės, kurias pažeidėjas, ir ypač atsižvelgiant į jo statusą, privalėjo numatyti. <...> Be to, kaip teisingai pažymėjo pirmosios instancijos teismas, seksualinio priekabiavimo konstatavimui nėra būtina nustatyti, kad pats priekabiuotojas savo veiksmus vertintų kaip priekabiavimą. Iš darbuotojų paaiškinimų akivaizdu, kad jie stengėsi parodyti, jog (duomenys neskelbtini) elgesys yra nepriimtinas, tačiau tiesiogiai išsakyti pastabų nedrįso. Būdamas valstybės tarnautoju ir struktūrinio padalinio vadovu, pareiškėjas turėjo suvokti, kad jo elgesys su pavaldiniais ir kitais darbuotojais nėra tinkamas, bei tai, kokios pasekmės kyla. Dėl savo patirties ir užimamų pareigų turėdamas galimybę suprasti ir adekvačiai vertinti tai, kad nesilaiko Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme ir kituose teisės aktuose nustatytų valstybės tarnautojų veiklos etikos principų bei taisyklių, gerbti žmogų ir jo teises, nežeminti jo orumo, (duomenys neskelbtini) sąmoningai nesilaikė galiojančių teisės aktų nuostatų, nors dėl savo gyvenimiškos ir tarnybinės patirties bei išsilavinimo turėjo galimybę numatyti, kad jo veiksmai yra smerktini etikos bei geros moralės požiūriu, peržengia bendravimo tarnyboje ribas, dėl jų gali kilti tam tikri padariniai – būti pažeidžiamas pavaldžių asmenų orumas, privatumas.“

Remiantis šiuo LVAT išaiškinimu, akivaizdu, kad esant darbo santykiams tarp seksualiai priekabiuojančio asmens ir darbuotojo, patiriančio šiuos nepageidaujamus veiksmus, privalo būti įvertinta aplinkybė, jog užimamos pareigos (statusas), turima patirtis, įstatyminis reglamentavimas įpareigoja asmenį įvertinti savo elgesį ne tik moraliniu aspektu, bet ir įstatyminiu, t. y. įvertinti, ar jo elgesys (ne)prieštarauja teisės aktams, taikomiems užimamų pareigų funkcijoms ir atsakomybei apibrėžti.

Kalbant apie Vadovo atsakomybę, pažymėtina, kad, pagal Darbo kodeksą (DK), būtent jam, kaip darbdaviui, nustatyta pareiga – imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos (DK 26 str. 2 d. 5 punktas). Pažymėtina, kad panašios pareigos darbdaviui įtvirtinamos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme (MVLGJ) – užtikrinti, kad siekiantis įsidarbinti asmuo ar darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo

(MVLG] 6 str. 4 punktas); Lygių galimybių įstatyme (LGJ) – užtikrinti, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti; užtikrinti, kad siekiantis įsidarbinti asmuo, darbuotojas, valstybės tarnautojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo; imtis priemonių, kad darbuotojas, valstybės tarnautojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos, jų atstovas ar asmuo, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių (LGJ 7 str. 6, 7, 8 punktai).

Kartu su Paaiškinimu Vadovas pateikė vidaus administravimo teisės aktus (išvardinti Paaiškinimuose), dalis kurių (įsakymas dėl darbuotojų bendravimo ir etikos taisyklių patvirtinimo ir Vidaus kontrolės taisyklės) patvirtinti po Pareiškėjos ir kitų darbuotojų, galimai patyrusių seksualinį priekabiavimą, kreipimosi į Ministeriją, t. y. po 2022 m. gegužės mėnesio.

Tarnybai taip pat pateiktas 2018 m. rugpjūčio 23 d. įsakymas Nr. T1-46 „Dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo Nacionaliniame transplantacijos biure prie Sveikatos apsaugos ministerijos aprašo patvirtinimo“ (toliau – Įsakymas dėl lygių galimybių politikos), kuriame yra nuostata, kad Biuro darbuotojams draudžiama diskriminuoti kitus darbuotojus ir (ar) besikreipiančius dėl priėmimo į pareigas Biure (13 punktas). Nagrinėjamu atveju Biuro vidinių teisės aktų nuostatų vertinimas nėra šio tyrimo dalykas, tačiau atkreiptinas dėmesys, kad nors Įsakymo dėl lygių galimybių politikos baigiamosiose nuostatose yra nurodyta sąlyga, jog Biuro darbuotojai su šia politika yra supažindinami pasirašytinai, Įsakyme dėl lygių galimybių politikos yra tik dviejų darbuotojų parašai, datuoti 2018 metais. Darytina išvada, kad Biuro darbuotojai net nebuvo supažindinti su Įsakymu dėl lygių galimybių politikos.

Vadovo teigimu, skundus Ministerijai galėjo surašyti (duomenys neskelbtini) arba sukurstyti išėjusius darbuotojus, nes 2022 m. gegužės 18 d. įvyko pokalbis su juo dėl pirmiau minėto incidento (pirmiau šiame sprendime aprašytas 2022 m. gegužės 17 d. nakties incidentas). Pažymėtina, kad Pareiškėjos skundas Ministerijoje gautas 2022 m. gegužės 5 d., taigi, prieš Vadovo minimą incidentą. Ministerijos persiūstas skundas Tarnyboje gautas 2022 m. gegužės 25 d.

Vadovas Paaiškinimuose rašė: „Pareiškėja siekia pakenkti Biuro Vadovui, skleidžiant tikrovės neatitinkančius faktus. Biure vyrauja išskirtinai darbinė ir dalykinė atmosfera, tą patvirtina ir jau minėtas psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimas bei jo rezultatai. Pareiškėjos kaltinimai yra išgalvoti, nes galimai ji savaip suinterpretuoja citatas. Tokių familiarių frazių negalėjo būti, Pareiškėja

klaidina Lygių galimybių kontrolierę, nurodydama, kad būdavo primygtinai kviečiama pietauti, o jai atsisakius tai nepatikdavo vadovui, ji būdavo ignoruojama ar jai būdavo išsakomos pastabos dėl darbo.“

Atkreiptinas dėmesys, kad psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimas buvo atliktas 2020 m., kuomet Pareiškėja dar nebuvo įsidarbinusi Biure. Tačiau pažymėtina ir tai, kad, Pareiškėjos žiniomis, Biuro darbuotojams atsakant į klausimus anketoje dėl psichosocialinių rizikų veiksnių, Vadovas stovėjo prie Biuro darbuotojų ir nurodinėjo, kaip atsakinėti į klausimus.

Ne mažiau reikšminga ir VDI nustatyta aplinkybė, jog patikrinimo metu nustatyta, kad Biuro vadovas neorganizavo profesinės rizikos vertinimo visose darbuotojų darbo vietose ir neįvertino visų darbuotojus veikiančių galimų rizikos veiksnių (fizinių, fizikinių, ergonominių), taip pat neorganizavo darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai rinkimų įstaigos darbuotojų kolektyvo susirinkime bei privalomai nepasitikrino žinių saugos ir sveikatos klausimais. Todėl darytina išvada, kad Biure „nebuvo nustatyta ir vykdoma nuosekli darbuotojų saugos ir sveikatos prevencijos politika. Tuo (duomenys neskelbtini) pažeidė DSS įstatymo 13 str. 4 dalies, 39 str. 3 dalies ir 26 str. 1 dalies reikalavimus, DK 158 str. 1, 2, 3 dalių reikalavimus“ (VDI raštas, 2 l.).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo<sup>3</sup> pateiktuose išaiškinimuose dėl 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos Direktyvos 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties byloje 4 str. 1 punkte nurodyta, kad valstybės narės taiko tokias priemones, kurios, remiantis jų nacionalinėmis teismų sistemomis, yra būtinos, norint užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, manantys esą nuskriausti, nes jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, nurodo teismui ar kitai kompetentingai institucijai aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turėtų įrodyti, kad vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas. Direktyvos 2006/54 19 str. 1 dalyje nurodoma, kad valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas numatytas priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, kad tais atvejais, kai asmenys, manantys, jog jie nukentėjo, nes jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas. Teismas sprendė, kad šios normos įtvirtina valstybės pareigą įrodinėjimo našta paskirstyti taip, kad diskriminaciją (įskaitant seksualinį priekabiavimą) patyrusiam asmeniui pateikus *prima*

---

<sup>3</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 26 d. nutartis, civilinėje byloje Nr. 3K-3-309/2012.

*facie* įrodymus apie tai, jog diskriminacijos (seksualinio priekabiavimo) faktas buvo, atsakovui tektų pareiga įrodyti, kad pažeidimas nebuvo padarytas. Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad šio straipsnio 1 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti ieškovams palankesnes įrodymų taisykles. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2<sup>1</sup> straipsnyje įtvirtinta, kad, teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių asmenų skundus ir pareiškimus, taip pat asmenų ginčus dėl diskriminacijos lyties pagrindu, preziumuojama, jog tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos faktas buvo. Skundžiamas asmuo ar institucija turi įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas.

Lygių galimybių kontrolieriui paprašius Vadovo pateikti motyvuotą, išsamų paaiškinimą dėl Pareiškėjos skunde išdėstytų skundžiamų priekabiavimo dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo veiksmų, kuriuos, pasak Pareiškėjos, Vadovas vykdė jos atžvilgiu, bei pateikti kitą žinomą informaciją, paaiškinimus arba įrodymus, susijusius su skundo dalyku, Vadovas Paaiškinimuose pateikė šią informaciją: „Pareiškėjos teiginiai, kad neva „Vadovas atėjo į jos kabinetą pradėjo glostyti jai rankas, prisiglaudė žandu prie jos veido, apkabino per pečius ir paklausė, ar patinka dirbti Biure. Tokie vadovo veiksmai kartojosi ne vieną kartą. Pareiškėjos žiniomis, taip jis elgėsi su daugeliu Biure dirbančių moterų“ yra išgalvoti – tokių atvejų nėra buvę. Tokią pareiškėjos poziciją vertinčiau, kaip tik dėl jai vienai žinomų priežasčių susiformavusį siekį pakenkti Biuro vadovui skleidžiant tikrovės neatitinkančius faktus. <...> Tas pats pasakytina ir atsakant į kitus Pareiškėjos metamus kaltinimus ir išgalvotas / savaip suinterpretuotas citatas“ (citos kalba netaisyta). Kitaip tariant, viena vertus Vadovas Pareiškėjos skunde išdėstytą informaciją vadina melaginga ir, remiantis šia logika, visų liudytojų atsakymuose nurodytas aplinkybes dėl seksualinio priekabiavimo, kita vertus, jis pripažįsta, kad Pareiškėja galėjo „savaip suinterpretuoti“ citatas, t. y. pripažįsta, kad Pareiškėjos skunde nurodyto pobūdžio klausimai jai buvo pateikiami, tiesiog, Vadovo nuomone, „savaip interpretuoti“. Tai, kad Vadovas nėra nuoseklus savo paaiškinimuose, patvirtina ir 2022-08-08 Paaiškinimuose išdėstytos aplinkybės. Juose Vadovas jau neneigia nei „prisilietimo“, nei „kvietimo pietų“. 2022-08-08 Paaiškinimuose Vadovas rašo, kad kvietimai buvo teikiami išimtinai Biuro nustatytu laiku, skirtu pavalgyti ir pailsėti. Papietauti viešoje vietoje buvo kviečiami prisijungti visi darbuotojai, neišskiriant nė vieno. Taip pat akcentuota, kad Pareiškėjos ir kitų liudytojų teiginiai apie neva jo sąmoningus „prisilietimus“ yra išgalvoti ir neatitinkantys tikrovės. Vadovas pažymėjo, kad jis geba atskirti, kas yra sąmoningas fizinis kontaktas. Anot Vadovo, Pareiškėjos nurodytu atveju jis buvo netyčinis, sąlygotas

Pareiškėjos prašymo ir jo noro padėti jai dirbant kompiuteriu, todėl neturėtų būti vertinamas kaip „sąmoninga intencija suartėti ar priekabauti“.

Pagal Darbo kodekso 122 straipsnį, pietų pertrauka yra poilsio laikas skirtas pailsėti ir pavalgyti. Nagrinėjamu gi atveju tiek Pareiškėja, tiek liudytojos teigė, kad Vadovo kvietimai pietų buvo nuolatiniai ir primygtini, o atsisakymai sukeldavo Vadovo susierzinimą ir nepasitenkinimą. Tuo atveju, jei Biure būtų organizuojami bendri pietūs visiems Biuro darbuotojams, tikėtina, kad ne Vadovas būtų atsakingas už kiekvienos darbuotojos (vyriškos lyties liudytojas neminėjo aplinkybių, kad buvo nuolat kviečiamas pietauti) pakvietimą pietauti, tikėtina ir tai, kad tokiu atveju būtų nustatyta tiksli pietų data ir laikas, o ne kiekvienai darbuotojai individuali.

Kritiškai vertintini ir Vadovo 2022-08-08 Paaiškinimai, šiuo atveju – neneigiant aplinkybės, kad prisilietimo prie Pareiškėjos faktas buvo, tačiau jis tariamai buvo sąlygotas Pareiškėjos prašymo ir jo noro padėti jai dirbant kompiuteriu. Pirma, Pareiškėja minėjo ne vieną Vadovo prisilietimo ir glostymo faktą. Tuo tarpu Vadovas, aiškindamas „prisilietimo“ aplinkybes, nekonkretizuoja, kada ir koks tiksliai „prisilietimas“ prie Pareiškėjos buvo netyčinis. Antra, prie vieno kompiuterio fiziškai gali dirbti tik vienas asmuo. Trečia, tiek Pareiškėja, tiek liudytojos minėjo tas pačias aplinkybes; Vadovo prisilietimą prie žando, pečių apkabinimą, rankų glostymą, pritraukimą už diržo prie savęs, todėl, remiantis jo paaiškinimu, kad vienas „prisilietimo“ atvejis buvo netyčinis ir kad jis geba atskirti sąmoningą fizinį kontaktą, teigtina, kad visi pasikartojantys jo veiksmai Pareiškėjos ir liudytojų atžvilgiu buvo ne „pagalba dirbant kompiuteriu“, o sąmoningi ir tyčiniai seksualinio priekabiavimo veiksmai, kuriuos Vadovas turėjo suprasti esant netinkamus.

Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 4 p., įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys arba darbdavio atstovas privalo imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo. Lygių galimybių įstatymo 7 str. 7 p. taip pat nustato, jog, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas ir, be kita ko, į lytį, privalo imtis priemonių, kad darbuotojas, valstybės tarnautojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo. Darbo kodekso 26 str. 2 d. 5 punktas taip pat įpareigoja darbdavį imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos. Atsižvelgiant į tai, kad Pareiškėjos

darbdavys buvo Vadovas, darytina išvada, jog pareiga užtikrinti, kad darbuotojai nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, teko (tenka) būtent Vadovui.

Tiek Pareiškėja, tiek liudytojai akcentavo Vadovo nuolatinį seksualinio pobūdžio elgesį (prisilietimus, klausimus, pasiūlymus, seksualinio pobūdžio komentarus, gestus, frazes, fizinius prieš savęs pritraukimus), kuris buvo nepageidaujamas, bauginantis bei žeidžiantis jų orumą. Tiek Pareiškėja, tiek liudytojos akcentavo, kad Vadovas užklupdavo jas netikėtai ir stengdavosi užėiti, kai darbuotojos buvo kabinete vienos.

VDI rašte pateikta informacija, kad, liudytojai pasiguodus vienai iš kolegių, jog ne viena mergina išėjo iš Biuro vien dėl Vadovo priekabiavimo, liudytoja pasijuto labai nesaugiai. Esant nuolatiniam Vadovo nepageidaujamam dėmesiui ir patiriant prisilietimus, Liudytoja Nr. 4 pradėjo jausti nuolatinę baimę, kad Vadovas užeis į kabinetą. Liudytoja Nr. 3 teigė, kad dėl Vadovo familiarumo, lipšnumo, kabinėjimosi ir priekabiavimo „masiško ir „bėgo“ kolegės“.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas<sup>4</sup> yra pažymėjęs, kad priekabiavimas dėl lyties, *inter alia* seksualinis priekabiavimas, pasižymi tuo, kad toks elgesys gali būti išreikštas fiziniu veiksmu, gestu, žodžiu ar raštu (kaip antai prisilietimais, apsikabinimais, laiškais, pasakojimais, replikomis, tam tikrų vaizdų demonstravimu, kt.); paprastai tai yra elgesys, trunkantis tam tikrą laiką, jis gali būti pasikartojantis ar sistemingas; toks elgesys yra nepageidaujamas, t. y. nepriimtinas asmeniui, su kuriuo taip elgiamasi; elgesio turinys yra susijęs su asmens, prie kurio priekabiauama, lytimi (seksualinio priekabiavimo atveju elgesio turinys taip pat turi seksualinį pobūdį, t. y. gali būti vulgarus, susijęs su prisilietimais prie tam tikrų kūno vietų, pokalbiais lytinių santykių, pornografijos, seksualinių savybių tematika ir pan.); šiuo elgesiu siekiama pažeminti arba yra žeminamas žmogaus orumas; juo taip pat siekiama sukurti arba kuriama asmenį, su kuriuo taip elgiamasi, bauginanti, priešiška, žeminanti ar žeidžianti aplinka. Atsižvelgiant į tokią priekabiavimo dėl lyties, *inter alia* seksualinio priekabiavimo, sampratą, pažymėtina ir tai, kad tokio priekabiavimo faktams nustatyti nebūtina, kad asmuo, prie kurio priekabiauama, aiškiai ir kategoriškai prieštarautų tokiam elgesiui, kai akivaizdu, kad toks elgesys šiam asmeniui buvo nepriimtinas ir objektyviai įžeidžiamas; vertinant, ar tam tikras elgesys laikytinas priekabiavimu, taip pat ir priekabiavimu dėl lyties (*inter alia* seksualiniu priekabiavimu), atsižvelgtina į tai, kaip jį suvokė asmuo, prie kurio buvo priekabiauama (*inter alia*

---

<sup>4</sup> Konstitucinio Teismo 2017 m. gruodžio 19 d. išvada „Dėl Seimo nario Kęstučio Pūko veiksmų“.

nebūtina nustatyti asmens, kuris galbūt priekabiavo, siekio pažeminti žmogaus orumą ar sukurti jam priešišką, jį bauginančią, žeminančią ar žeidžiančią aplinką).

Pareiškėja skunde rašė, kad Vadovas apkabindavo ją, sėdinčią prie kompiuterio, per pečius, prisiglausdavo prie žando, glostydavo rankas ir šypsodamasis yra sakęs: „važiuosim savaitei dviese draugiškai į Serbiją, pasivaikščioms po Belgradą“. Tas pačias aplinkybes paminėjo ir liudytojos.

Atkreiptinas dėmesys, jog liudytoja (duomenys neskelbtini), norėdama pareikšti palaikymą Vadovui, aiškindama (Tarnyba į ją nesikreipė ir ji nebuvo atvykusi susipažinti su tyrimo medžiaga) aplinkybes dėl Vadovo siūlymo darbuotojoms važiuoti į Belgradą, rašė: „Vadovo atsakymas: „Pasivaikščioms po Belgradą“ buvo pateiktas kolegei į klausimą: „Ką veiksime Serbijoje?“, juoko forma, nes pateiktas klausimas buvo kvailas, turint omeny, kad kiekvienas asmuo dalyvavęs projekte, buvo gavęs išsamią informaciją apie misiją, tikslus ir etapus.“ Vadovas 2022-08-08 Paaiškinimuose pažymi, kad Pareiškėjos neigiama reakcija į pasiūlymą dalyvauti misijoje Belgrade ir pristatyti Biuro patirtį donorystės viešinimo srityje galimai buvo sąlygota pačios Pareiškėjos negebėjimo suvokti dalyvavimo renginyje esmės ir savo, kaip komunikacijos specialistės, pareigų. Vadovo teigimu, dėl šios priežasties jo bandymas pajuokinti apie „pasivaikščiojimą po miestą“ Pareiškėjos buvo neteisingai interpretuotas ir įvertintas kaip asmeninis įžeidimas. Pažymėtina, kad ne tik Pareiškėja minėjo aplinkybes apie Vadovo siūlymą: „važiuoti savaitei dviese draugiškai į Serbiją, pasivaikščioti po Belgradą“, bet ir Liudytoja Nr. 4, kurios teigimu, Vadovas prie jos taip pat seksualiai priekabiavo. Pažymėtina, kad nagrinėjamu atveju Vadovo elgesys Pareiškėjos ir liudytojų atžvilgiu vertintinas tiek individualiai, t. y. kiekvienas veiksmas atskirai, tiek kompleksiskai, t. y. visi kartu, todėl akivaizdu, kad minėtas Vadovo pasiūlymas vertintinas kaip netaktiškas ir įžeidžiantis moterų orumą.

Liudytoja Nr. 4 informavo, kad išmoko nelaikyti rankų ant stalo arba ranka neliesti kompiuterio pelytės, nes Vadovas uždėdavo savo ranką. Buvo atvejis, kai Vadovo kabinete Liudytoja Nr. 4 aiškino jam teisės aktą, o jis siuntė jai oro bučinius. Liudytojai pasakius: „ką jūs darot?“, Vadovas ir toliau siuntė oro bučinius. Vieną dieną Vadovas priėjo prie Liudytojos Nr. 4, suėmė už diržo, pritraukė prie savęs sakydamas, kad ji susivėlusi dar gražesnė. Taip pat pasakojo istorijas apie buvusias bendradarbes, kurios leido suprasti, kad turėjo meiluzius. Liudytoja Nr. 2 pateikė informaciją, kad kita kolegė jai pasakojo, jog Vadovas siūlė važiuoti į komandiruotę į Klaipėdą ir nuogiems maudytis jūroje. Liudytoja Nr. 3 papasakojo, kad kalbant apie sportą Vadovas pasakė: „seksas yra geresnis sportas“.



Išanalizavus Pareiškėjos bei liudytojų paaiškinimuose išdėstytas aplinkybes, konstatuotina, kad Vadovo elgesyje galima įžvelgti tiek seksualinio pobūdžio prisilietimus prie tam tikrų kūno vietų, tiek gestus, tiek ir inspiruojamus pokalbius apie lytinius santykius, tiek seksualinių savybių tematika.

Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką<sup>5</sup>, liudytojų parodymai – tik viena iš įrodinėjimo priemonių civiliniame procese. Vertinant šalių, trečiųjų asmenų paaiškinimus ir liudytojų parodymus pagal Lietuvos civilinio proceso kodekso 185 str., turi būti remiamasi įrodymų patikimumo principu. Parodymai ir paaiškinimai gali būti vertinami kaip patikimi, jeigu jie nuoseklūs, išsamūs, detalūs, juos duodančiajam esant pakankamai objektyviam dėl nagrinėjamos bylos aplinkybių. Vertinant keletą įrodymų, lemia ne tik kiekvieno iš įrodymų patikimumas, bet ir įrodomųjų duomenų tarpusavio santykis – ar nėra prieštaravimų tarp jų, ar šalutiniai duomenys patvirtina pagrindinius, ar pakankami yra tiesioginiai duomenys, ar nuoseklūs yra šalutiniai įrodomieji faktai.

Pažymėtina, kad liudytojų apklausą vykdė tiek Tarnyba, tiek Ministerija, tiek Darbo inspekcija ir visuose gautuose paaiškinimuose atsikartoja tie patys seksualinio priekabiavimo elementai, kuriuos patyrė Pareiškėja. Atkreiptinas dėmesys, kad tarp parodymų nėra prieštaravimų, priešingai, jie yra aiškūs, nuoseklūs ir konkrečiai apibrėžiantys Vadovo netinkamą elgesį su darbuotojomis.

Tai, kad šie seksualinio pobūdžio Vadovo veiksmai Pareiškėjos ir kitų darbuotojų atžvilgiu kėlė nerimą, baugino ir žemino, patvirtina šios Pareiškėjos skunde išreikštos emocijos: „ akys didelės pasidarė ir mintys sukosi tik apie tai, kad nereikia man tų papildomų pinigų už jokus projektus, tikrai niekur į jokiais Serbijas nevažiuosiu su tokiu „direktorium“, stovėjau apstulbusi ir sustingusi <...>“ (citos kalba netaisyta). Liudytoja Nr. 4 sėdėdama kabinete bijojo, kad pas ją gali užėiti Vadovas. Liudytoja Nr. 3 paaiškinimuose rašė: „Nuolatinė įtampa, stresas dėl Vadovo elgesio“, „Pareiškėja labiausiai šlykštėjosi prisilietimais, priekabiavimu“. Liudytoja Nr. 4 teigė: „Pareiškėja tikrai vaikščiodavo sugniuždyta, matėsi iš jos būklės, kad labai stresuoja dėl vadovo priekabiavimo ir kito elgesio su ja. Ji man ne kartą yra apie tai užsiminusi, kad elgesys jai nepriimtinas, kaip man ir kitom merginom“. Remiantis tyrimo duomenimis, darytina išvada, kad daugelis Biuro darbuotojų buvo įbaugintos, vienos visai atsisakė kalbėti apie Vadovo elgesį, pasak liudytojų, „tyliai kentė“, kitos susimąžino darbo krūvį su galimybe dirbti nuotoliniu būdu, nemažai išėjo iš darbo arba bandė vengti susitikimų su Vadovu.

---

<sup>5</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. sausio 28 d. nutartis, civilinėje byloje Nr. 3K-3-18/2008.

Tiek Liudytoja Nr. 2, tiek Liudytoja Nr. 4 informavo, jog darbuotojos, bijodamos, kad Vadovas nepradėtų glostyti jų rankų, stengdavosi arba jas slėpti po stalu, jei sėdėdavo prie kompiuterio, arba laikyti rankose kokį nors daiktą (kavos puodelį). Bijodamos garsiai kalbėti apie Vadovo netinkamą elgesį, jos tyliai, keliais žodžiais pasidalindavo savo emocijomis Biuro higienos patalpose, dalindavosi pietaudamos arba išėjusios pasivaikščioti. Esant galimybei, vengdavo likti vienos kabinete arba esant galimybei dirbo nuotoliniu būdu.

Pareiškėjos teigimu, įsidarbinusi š. m. kovo mėn. bei ketinusi dirbti Biure, nes norėjo prisidėti prie kilnių Biuro veiklos tikslų, neapsikentė Vadovo elgesio ir gegužės mėn. pateikė prašymą dėl atleidimo iš darbo.

Vadovo teigimu, jo komunikacija su darbuotojais išimtinai profesionali (darbinė), jis pasiteirauja ir apie darbuotojų asmeninį gyvenimą, siekdamas padėti suderinti darbo ir šeimos poreikius, kaip tą ir numato Lietuvos darbo įstatymai. Pažymėtina, kad Vadovas nepatiksline, kokie Lietuvoje galiojantys teisės aktai „įpareigoja“ darbdavį teirautis apie darbuotojų asmeninį gyvenimą, tačiau atkreiptinas dėmesys, kad pagal Darbo kodekso 27 str. 1 dalį, darbdavys privalo gerbti darbuotojų teises į privatų gyvenimą ir į asmens duomenų apsaugą. DK 28 str. 1 ir 2 dalyse nustatyta, kad darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus. Šiame kodekse nustatytais atvejais pateikti darbuotojų prašymai, susiję su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, turi būti darbdavio apsvarstyti ir į juos motyvuotai atsakyta raštu.

Nagrinėjamu atveju nei Pareiškėja, nei kuris nors Liudytojas, ir net pats Vadovas nepateikė duomenų, kuriais remiantis būtų galima daryti prielaidą, jog Vadovui buvo iškilusi būtinybė spręsti klausimą dėl asmeninio gyvenimo, šeiminių įsipareigojimų ir darbo derinimo. Tyrimo medžiagoje nėra duomenų, kad Pareiškėja ir / arba Liudytojai būtų kreipęsi į Vadovą dėl individualaus / lankstaus / nuotolinio darbo grafiko nustatymo, neapmokamų atostogų ir pan., esant tam tikriems šeiminiams įsipareigojimams. Tačiau, kita vertus, tokio pobūdžio klausimai: „Kiek uždirba tavo vyras?“, „Tai, ar uždirba daugiau?“, „kam tau tas vyras, reikia geriau susirasti draugą“, „Tai kuo užsiima tavo tėvai?“, „Kur gyvenate?“, „Ar nuomojate būstą?“ ir pan. nėra susiję su asmeninių (namų ūkio) įsipareigojimų vykdymu ir darbo derinimu. Atvirkščiai, tai yra informacija apie asmens privatų gyvenimą, kuri yra neliečiama ir konfidenciali. Vertinant Vadovo klausimų Biuro darbuotojoms pobūdį, taip pat pažymėtina, kad DK nenumato galimybių derinti asmeninį gyvenimą ir darbą priklausomai nuo tokių kriterijų kaip sutuoktinio (partnerio) pajamos, gyvenimo sąlygos, tėvų veikla ir pan.

Konstitucinis Teismas<sup>6</sup> yra konstatavęs, kad privatus žmogaus gyvenimas – tai individo asmeninis gyvenimas: gyvenimo būdas, šeiminė padėtis, gyvenamoji aplinka, santykiai su kitais asmenimis, individo pažiūros, įsitikinimai, įpročiai, jo fizinė ir psichinė būklė, sveikata, garbė, orumas ir kt. (2002 m. rugsėjo 19 d., 2003 m. kovo 24 d. nutarimai). Iš Konstitucijoje įtvirtinto privataus gyvenimo neliečiamumo kyla asmens teisė į privatumą (2002 m. rugsėjo 19 d. nutarimas), kuri apima privatų, šeimos ir namų gyvenimą, asmens fizinę ir psichinę neliečiamybę, garbę ir reputaciją, asmeninių faktų slaptumą, draudimą skelbti gautą ar surinktą konfidencialią informaciją ir kt. (*inter alia* 1999 m. spalio 21 d., 2002 m. spalio 23 d., 2003 m. kovo 24 d. nutarimai). Savavališkai ir neteisėtai kišantis į žmogaus privatų gyvenimą kartu yra kėsinamasi į jo garbę ir orumą (*inter alia* 2004 m. gruodžio 29 d., 2006 m. gruodžio 21 d. nutarimai). Asmens fizinis ir psichinis neliečiamumas sudaro asmens neliečiamumo turinį ir yra apimamas asmens teisės į privatumą. Todėl, kėsinantį į asmens neliečiamumą – jo fizinę ar psichinę neliečiamybę, kartu savavališkai ir neteisėtai kišamasi į jo privatų gyvenimą, taigi kėsinamasi ir į jo garbę ir orumą. Atsižvelgiant į tai, Konstitucijos 22 str. 1 dalyje įtvirtinta žmogaus privataus gyvenimo neliečiamumo garantija, kaip ir Konstitucijos 21 str. 1 dalyje įtvirtinta asmens neliečiamumo garantija, laikytina vienu iš konstitucinės žmogaus orumo apsaugos elementų.

Vadovo Paaiškinimuose rašoma, kad Pareiškėja klaidina Lygių galimybių kontrolierę, nurodydama, jog būdavo primygtinai kviečiama pietauti, o jos atsisakymai nepatikdavo Vadovui, ji būdavo ignoruojama arba jai būdavo sakomos pastabos dėl darbo. Vadovo teigimu, jis, kaip vadovas, yra reiklus ir siekia geriausių rezultatų, todėl pasitaiko tokių atvejų, kad sako darbuotojams pastabas. Teigiama, kad kritika darbe nėra itin dažnas dalykas, tačiau jis visiškai vienodai reikalauja iš visų darbuotojų atlikti savo darbines pareigas gerai.

Pažymėtina, kad reiklumas, kaip vadovavimo savybė, kuria siekiama, kad darbuotojas tinkamai atliktų pareigybės aprašyme nurodytas arba pavestas funkcijas, nėra tapati elgesiui, kuriuo žeminamas ar išjuokiamas darbuotojas. Remiantis Lietuvių kalbos žodynu<sup>7</sup>, žodis „kritiškas“ reiškia – nuveikto darbo vertinimas.

Kalbant apie darbo funkcijas, Pareiškėja skunde rašė: „Pasiimdavau užrašų knygelę ir eidavau į kabinetą, tikėdamasi, kad kažką pasižymėsiu ir pasidalinsiu savo idėjomis dėl galimos veiklos sklaidos,

<sup>6</sup> Konstitucinio Teismo 2017 m. gruodžio 19 d. išvada "Dėl Seimo nario Kęstučio Pūko veiksmų".

<sup>7</sup> Nuoroda: <http://www.lkz.lt/?zodis=kriti%C5%A1kas&id=17217940000>.

tačiau pasijausdavau, kaip tardyme apie asmeninį gyvenimą (kaip pvz. „kur vyras dirba? Gal policijoje?“, „...bet vyras daugiau uždirba?“, „kuo tavo tėvai užsiima?“, „kur gyvenat? Nuomojat butą ar turit savo?“... – tikrai nėra malonu kalbėti tokiomis asmeniškais temomis su visiškai svetimu žmogumi)... O įvairius pasiūlymus apie veiklą (pvz. sklaida kino teatrų ekranuose, ant viešojo transporto ar jo viduje, lauko ekranuose, pan.) buvo atsakoma, kad nėra pinigų, nebent nemokamai, arba „tai nepasiekia norimo efekto“...“ O vieną savaitę, Pareiškėjai pavaduojant darbuotoją, kurios darbo vieta yra kabinete, pro kurį įeinama į Vadovo kabinetą, teko išgirsti tokią frazę: „tai kada ateisit arbatos, nes kai aš pats kviečiu, tai visai kitaip, norisi ir pati, kad ateitum savo iniciatyva“. Pareiškėjos įsitikinimu, Vadovas negali teikti tokių pasiūlymų.

Direktyvos 2006/54/EB 19 str. 1 dalyje nurodoma, kad valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas numatytas priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, kad tais atvejais, kai asmenys, manantys, jog jie nukentėjo, nes jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas.

Lygių galimybių įstatymo 4 str. nustato, kad teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas. Taigi, šios normos įtvirtina valstybės pareigą įrodinėjimo našta paskirstyti taip, kad diskriminaciją, įskaitant seksualinį priekabiavimą, patyrusiam asmeniui pateikus *prima facie* įrodymus apie tai, jog diskriminacijos (seksualinio priekabiavimo) faktas buvo, atsakovui tektų pareiga įrodyti, kad pažeidimas nebuvo padarytas.

Paaikškinimuose Vadovas neigė Skunde išdėstytas aplinkybes, argumentuodamas: „Aš neturiu dėl ko diskriminuoti darbuotojų, jų pareigos aiškiai išdėstytos pareigybės aprašymuose, mano tikslas – užtikrinti sklandų Biuro darbą, t. y., kad darbuotojai kokybiškai atliktų savo pareigas, darbo užmokestį

darbuotojai gauna laiku, už papildomus darbus, nenumatytus pareigybės aprašyme, išmokami priedai.“

Pažymėtina, kad tiek minėtoje Konstitucinio Teismo išvadoje, tiek Europos Sąjungos jurisprudencijoje akcentuojama, kad sprendžiant psichologinio priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo atvejus nereikia įrodinėti aplinkybės, kad fizinis elgesys, šnekamoji ar rašytinė kalba, gestai ar kiti veiksmai buvo įvykdyti siekiant pakenkti asmenybei, orumui ar fizinei arba psichikos sveikatai. Psichologinis priekabiavimas gali būti konstatuojamas ir tada, kai priekabiautojas savo veiksmais nesiekia apšmeižti arba pažeminti aukos. Svarbu nustatyti šias aplinkybes: ar fizinis elgesys, šnekamoji ar rašytinė kalba, gestai truko tam tikrą laikotarpį, kartojosi ar buvo sistemingi, t. y. psichologinis priekabiavimas buvo suvokiamas kaip ilgai trunkantis procesas, neatsitiktinis, o tai reiškia, kad veiksmai yra pakartotiniai arba tęstiniai, taip pat „tyčiniai“, bei aplinkybę, ar šiuo fiziniu elgesiu, šnekamąja ar rašytine kalba arba gestais buvo pakenkta asmenybei, asmens orumui, fizinei arba psichikos sveikatai.

Remiantis tiek Pareiškėjos skunde išdėstytais argumentais, tiek Liudytojų paaiškinimais, Vadovo seksualinio pobūdžio komentarai, fizinis elgesys, gestai buvo sistemingi, pasikartojantys ir įžūlūs. Darbo pokalbių, susitikimų, aptarimų metu Vadovas persiorientuodavo į asmeninio pobūdžio bendravimą su darbuotojomis: prisilietimą, paglostymą, oro bučinius, kalbas apie asmeninį gyvenimą, kvietimą „maudytis nuogais“, pasakojimus apie meilužius, „meilę be atsako“ („Na va, aš įsimylėjau (duomenys neskelbtini), o ji pasirodo myli savo vyrą“; „aš jai meilei prisipažinėjau, o ji juokiasi“). Aplinkybę, kad Vadovo elgesys kenkė darbuotojų orumui bei psichikos sveikatai, įrodo ne tik skunde išdėstytos Pareiškėjos emocijos („Ir tai sako įstaigos vadovas kelias savaites dirbančiai darbuotojai, dviejų vaikų mamai, ištekėjusiai moteriai??!!!! – na, nesvarbu statusas, toks naglumas, nevaldomumas ir chamizmas, manau, bet ką paliktų apstulbusį“), bet ir tai, kad ji negalėjo ilgiau dirbti institucijoje, kurios „graži misija“, nes Vadovo elgesys menkino darbuotojų orumą, mažino pasitikėjimą savimi ir „vertė nuleisti rankas“. Apie stresą dėl patirto priekabiavimo pasisakoma ir Liudytojų parodymuose.

Vadovas, reaguodamas į Pareiškėjos skunde išdėstytą argumentą dėl Biuro darbuotojų nuolatinės kaitos, neginčijo šios aplinkybės, tačiau, jo manymu, darbuotojų kaitą per Vadovo vadovaujamą laikotarpį galėjo lemti keletas veiksnių: „Biuro veiklos specifiškumas. Beveik pusė Biuro darbuotojų atlieka donorystės koordinavimo veiksmus, tokio pobūdžio specialistai nėra rengiami mokymo įstaigose, juos tenka paruošti, apmokyti patiems. Koordinatoriai dirba dienos metu bei budi

naktinis (budėjimas iš namų) pagal grafiką. Darbas atsakingas ir sudėtingas, netrūksta įtampos dėl darbo pobūdžio (bendravimas su mirusiųjų artimaisiais) ir formos (naktinis darbas, darbas kartais nepasiduodantis planavimui, nenumatytiems atvejams). Dalis darbuotojų net nepabando įsigilinti į procesus, nusprendžia, kad jiems per sunku, sritis nepažįstama, specifinė, sudėtinga, nepakankamai motyvuota, ir išeina iš darbo dar per bandomąjį laikotarpį. Nepateisinti lūkesčiai. Esant aukštiems reikalavimams darbo kokybei ir nedideliems atlyginimams, darbuotojai, nematydami karjeros augimo galimybės, taip pat susidurdami su ribotu finansinių galimybių augimu, paprasčiausiai ieško ir išeina „kur geriau“, ką dažniausiai išeidami ir įvardija kaip išėjimo priežastį. Nuotolinis darbas 2020–2022 metais. Priėmus naują darbuotoją jam reikalinga kolegų pagalba. Dirbant iš namų naujam darbuotojui sudėtingiau įsilieti į naują kolektyvą, susipažinti su darbo specifika, gauti reikiamą informaciją, jie jaučiasi šiek tiek izoliuoti, dėl ko gali būti patiria didesnę stresą.“

Galimai darbuotojų kaita nėra pagrindinis kriterijus, apibrėžiantis darbo aplinkos Biure saugumą, tačiau nepaneigia aplinkybės, kad darbdavys, šiuo atveju Biuro Vadovas, nesiėmė visų būtinų priemonių užtikrinti seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo dėl lyties ir / arba psichologinio smurto darbo aplinkoje prevenciją.

Pirmiau šiame sprendime išdėstytos aplinkybės sudaro pagrindą teigti, jog Biuro vadovo (duomenys neskelbtini) elgesys darbuotojų atžvilgiu laikytinas seksualiniu priekabiavimu ir / arba priekabiavimu dėl lyties. Atsižvelgiant į tai, kad Pareiškėjos ir Liudytojų darbdavys buvo Vadovas, konstatuotina, kad jis neįvykdė pareigos, numatytos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 4 p., todėl padarė pažeidimą, numatytą Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 str. 5 p., kai darbdavio arba darbdavio atstovo veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu jis nesiima priemonių, kad darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo. Negana to, Vadovas savo paties nepageidaujamu užgauliu žodžiu ar fiziniu veiksniu išreikštu seksualinio pobūdžio elgesiu arba įžeidžiančiu dėl asmens lyties elgesiu pakenkė asmens (asmenų) orumui, sukūrė bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

Atsižvelgiant į tai, kad Pareiškėjos skunde išdėstyti argumentai ir dėl Vadovo netinkamo elgesio darbe – priekabiavimo, pasireiškiančio darbuotojų žeminimu, kuriuose neįžvelgtinas lyties pagrindas, bei į tai, kad VDI yra konstatavusi: „Įvertinus tyrimo metu surinktą bylos medžiagą, darbuotojų apklausos rezultatus, Biuro teiktą informaciją bei paties vadovo paaiškinimus, darytina išvada, kad Įstaigos vadovas (duomenys neskelbtini), būdamas Biuro direktoriumi, nors patikrinimo

metu, pradėto 2022 m. gegužės 23 d., ir ėmėsi tam tikrų priemonių situacijai įstaigoje gerinti (įstaigoje Biuro direktorius suskubo tvirtinti vidinius teisės aktus: 2022 m. gegužės 30 d. Biuro direktoriaus įsakymu Nr. T-1-40 „Dėl darbuotojų bendravimo ir etikos taisyklių patvirtinimo“ buvo patvirtintos darbuotojų bendravimo ir etikos taisyklės, 2022 m. gegužės 30 d. Biuro direktoriaus įsakymu Nr. T-1-41 „Dėl įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ patvirtintas įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo tvarkos aprašas, 2022 m. birželio 1 d. Biuro direktoriaus įsakymu Nr. T-1/7 „Dėl psichologinio smurto ir mobingo politikos patvirtinimo“ patvirtinta psichologinio smurto ir mobingo politika, 2022 m. birželio 1 d. Biuro direktoriaus įsakymu Nr. T-5 „Dėl asmenų, atsakingų asmenų už priešsmurtinę veiklą patvirtinimo“ paskirtas atsakingas asmuo už priešsmurtinę veiklą įstaigoje), tačiau laikytina, kad šios priemonės nebuvo savalaikės ir pakankamos neigiamai psichologinei aplinkai įstaigoje suvaldyti ir darbuotojų psichologinei būklei pagerinti, tokiu būdu vadovas nepakankamai efektyviai vykdė įstatymuose nustatytą darbdavio pareigą ir nesukūrė tokios darbo aplinkos, kurioje darbuotojai nepatirtų priešišky, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, psichologinį asmens neliečiamumą, taip pat užtikrinti psichologinio smurto darbo aplinkoje prevenciją ir suteikti pagalbą asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, ir tuo pažeidė DK 30 straipsnio 1 ir 2 dalis“, Lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 27 str. 1. d. 3 punktu, atsisako nagrinėti Pareiškėjos skundo dalį dėl šių aplinkybių.

Tyrimo dėl priekabiavimo ir / arba seksualinio priekabiavimo metu (2022 m. rugpjūčio 10 d.) paaiškėjo, kad sveikatos ministras pasirašė įsakymą dėl (duomenys neskelbtini) atleidimo iš Biuro vadovo pareigų, tenkinant (duomenys neskelbtini) prašymą atleisti jį iš darbo. Atsižvelgiant į tai, kad pagal Lygių galimybių įstatymo 7 str. 6 punktą pareiga užtikrinti, jog siekiantys įsidarbinti asmenys, darbuotojai ar valstybės tarnautojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, tenka darbdaviui, t. y. Biuro vadovui, o šiuo atveju (duomenys neskelbtini) jau nėra vadovas, tyrimas nutraukiamas.

Atsižvelgiant į tai, kad tyrimo metu nustatyta, jog (duomenys neskelbtini) eidamas Biuro vadovo pareigas seksualiai priekabiavo (*inter alia* dėl lyties) prie Pareiškėjos ir Liudytojų, tikslinga kreiptis į Nacionalinį transplantacijos biurą su siūlymu imtis veiksmų suteikiant pagalbą nukentėjusioms nuo seksualinio priekabiavimo ir / arba priekabiavimo, psichologinio smurto.

Atsižvelgiant į tai, kad Nacionaliniame transplantacijos biure nėra nustatytų aiškių ir veiksmingų taisyklių dėl priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo prevencijos bei įstaigos darbuotojų apsaugos nuo šių diskriminacijos formų užtikrinimo, rekomenduojama Biuro vadovui, vadovaujantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 4 punkto nuostata, įpareigojančia darbdavį arba darbdavio atstovą užtikrinti, kad siekiantis įsidarbinti asmuo ar darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo, bei vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 17 str. 2 dalimi, parengti ir patvirtinti priekabiavimo bei seksualinio priekabiavimo prevencijos taisykles, su kuriomis būtų supažindinti visi Biuro darbuotojai ir kurių faktiškai būtų laikomasi, kartu parengti bei patvirtinti kitas reikalingas priemones, kuriomis būtų užtikrinama pagarba žmogui, jo orumui, saugomas žmogaus fizinis ir psichinis neliečiamumas.

Pabrėžtina, jog Tarnyba pasirengusi pagal kompetenciją Biurui suteikti pagalbą rengiant minėtus vidinius teisės aktus bei organizuojant mokymus darbuotojams lygių galimybių užtikrinimo temomis.

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijai siūlytina nusimatyti strategines priemones: 1) anoniminių apklausų ir tyrimų būdu įvertinant priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar psichologinio smurto paplitimą pavaldžiose įstaigose; 2) užtikrinant, kad pavaldžiose įstaigose būtų rengiami seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo, psichologinio smurto atpažinimo, prevencijos mokymai; 3) užtikrinant, kad pavaldžiose įstaigose būtų patvirtinti priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, psichologinio smurto prevencijos ir reagavimo į tokį ar kitą žmogaus orumą žeminantį elgesį mechanizmai.

Remdamasi tuo, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 27 str. 1. d. 3 punktu, 29 str. 3 d. 4 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:



1. Nutraukti tyrimą, kai lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai buvo nutraukti, Nacionalinio transplantacijos biuro prie Sveikatos apsaugos ministerijos vadovą (duomenys neskelbtini) atleidus iš darbo.

2. Įpareigoti Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministeriją, Nacionalinio transplantacijos biuro prie Sveikatos apsaugos ministerijos vadovą / vadovę išnagrinėti šį sprendimą ir per 30 dienų informuoti Tarnybą apie sprendimo nagrinėjimo rezultatus.

3. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministeriją, Nacionalinio transplantacijos biuro prie Sveikatos apsaugos ministerijos vadovą / vadovę.

Sprendimas per 1 mėnesį nuo jo gavimo dienos gali būti skundžiamas apygardos administraciniam teismui Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka arba Lietuvos administracinių ginčų komisijai (Vilniaus g. 27, 01402 Vilnius) Lietuvos Respublikos ikiteisminio administracinių ginčų nagrinėjimo tvarkos įstatyme nustatyta tvarka.

Lygių galimybių kontrolierė

Birutė Sabatauskaitė